

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP PENGAWASAN PADA INSPEKTORAT
KABUPATEN DOMPU**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

DARYATI KUSTILAWATI

NIM. 016415457

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TPAM yang berjudul **Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Pengawasan Pada Inspektorat Kabupaten Dompu** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sangsi akademik

Dompu, Maret 2014
Yang menyatakan



DARYATI KUSTILAWATI
NIM : 016415425

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Pengawasan Pada Inspektorat Kabupaten Dompu

Daryati Kustilawati

Universitas Terbuka

daryatikustilawati67@gmail.com

Tujuan penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan komunikasi secara simultan maupun parsial terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh APIP yang ada pada Inspektorat kabupaten Dompu sebanyak 31 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan komunikasi secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu. Guna meningkatkan pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu, maka pimpinan perlu terus menjaga dan meningkatkan kompetensi aparat melalui pemberian pelatihan-pelatihan serta kesempatan untuk mengikuti kursus-kursus atau peningkatan pendidikan profesi. Selain itu, hendaknya mengefektifkan motivasi dan komunikasi baik antar pimpinan dan bawahan serta antar sesama bawahan.

Kata Kunci: kompetensi, motivasi, komunikasi dan pengawasan

ABSTRACT

Daryati Kustilawati. Graduate Programs Open University. influence of competence, motivation and communication to control the inspectorate Dompu

The purpose of this study to analyze the influence of competence, motivation and communication simultaneously and partially to the supervision of the Inspectorate Dompu. The population of this study are all available on the Inspectorate APIP Dompu district as many as 31 people. The sampling method using census method of all members of the population that is used as a sample. Analysis of the data in this study using multiple regression. The results showed that the variables of competence, motivation and communication simultaneously or partially has significant influence to control the Dompu Inspectorate. To improve surveillance at Dompu Inspectorate, the leaders need to continue to maintain and improve the competence of personnel by providing training and opportunities to pursue courses or improvement of professional education. In addition, should streamline the motivation and good communication between leaders and subordinates and among fellow subordinates

Keywords : competence, motivation, communication and surveillance



LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP PENGAWASAN PADA INSPEKTORAT KABUPATEN DOMPU

Dipersiapkan dan disusun oleh :


DARYATI KUSTILAWATI


016415457

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

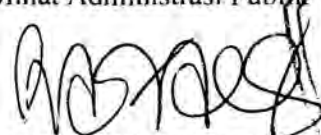

Anwar Sanusi, M.PA, Ph.D
NIP. 19681117199403 1001


Dr. Wahyunadi, SE
NIP. 19681231 199303 1 009


Mengetahui :

Tanggal, 03 Maret 2014

Ketua Bidang Ilmu
Program Magister Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik


Florentina Ratih Wulandari, S.Ip, M.Si
NIP. 19710606 199802 2 001

Direktur Program Pascasarjana


Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Penyusun TAPM : Daryati Kustilawati
 NIM : 016415457
 Program Studi : ADMINISTRASI PUBLIK
 Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi Terhadap
 Pengawasan Pada Inspektorat Kabupaten Dompu

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program
 Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada:

Hari / Tanggal : Minggu, 27 April 2014

Waktu : 08.00-10.00 Wita

Dan telah dinyatakan : LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji

Nama : Drs. H. Kesipudin, M.Pd

Penguji Ahli

Nama : Prof.Dr.Azhar Kasim, MPA

Pembimbing I

Nama : Anwar Sanusi, M.P.A, Ph.D

Pembimbing II

Nama : Dr. Wahyunadi, M.Si

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Penulisan tesis ini merupakan tugas akhir pada Program Magister Administrasi Publik Pasca Sarjana Universitas Terbuka.

Adapun judul penelitian penulis adalah “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Pengawasan Pada Inspektorat Kabupaten Dompu”.

Dalam proses pengurusan tesis ini dengan segala keterbatasan yang ada melalui berbagai upaya dilakukan penulis disertai ikhtiar dan doa merupakan fenomena yang dirasakan dalam perjuangan penyelesaian penulisan ini. Semoga penulis senantiasa mendapatkan ridha dari Allah SWT.

Selama melakukan penulisan dan penelitian tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan moril dan material dari berbagai pihak, untuk itu penulis menghaturkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed, Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Ibu Suciati, M.Sc. Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Florentina Ratih Wulandari, M.Ip, M.Si Selaku ketua Bidang Ilmu/Program Magister Administrasi Publik.
4. Anwar Sanusi, M.PA, Ph.D selaku Pembimbing I yang telah memberikan banyak bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
5. DR. Wahyunadi, SE selaku pembimbing II yang telah memberikan banyak bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.
6. Bapak Bupati yang telah memberikan izin belajar bagi penulis.

7. Bapak inspektur Inspektorat Kabupaten Dompu beserta seluruh staf, pejabat fungsional dan struktural yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan tesis ini.
8. Pengurus UPBJJ-UT Mataram dan staf atas bantuannya yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam proses belajar selama penulis mengikuti pendidikan.
9. Ketua pengurus POKJAR S2 UT Kabupaten Dompu;
10. Seluruh Dosen mata kuliah pada Program Studi Magister Administrasi Publik yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis;
11. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Dompu beserta staf, atas dukungannya hingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan baik;
12. Suamiku tercinta Drs. H. Muhibuddin M.Si dan anak-anakku Izzan Faturrahman, Alfian Candra Ramadhan atas do'a dan cinta yang selalu ada untukku dan membuatku selalu bersemangat dalam penyelesaian tesis ini.
13. Ayahanda Mertuaku serta saudara-saudaraku yang ikhlas, setia dan kasih sayangnya telah menyertai perjalanan studi penulis dengan do'a dan motivasi.
14. Seluruh rekan-rekan mahasiswa diprogram studi Magister Administrasi Publik Pasca sarjana Universitas Terbuka.
15. Keluarga besar Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Dompu.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada pihak yang telah memberikan bantuan dan perhatian kepada penulis ketika masa kuliah dan saat penulisan tesis.

Penulis berharap semoga akan dapat bermanfaat pada seluruh pembaca.

Dompu, 02 Mei 2014
Penulis

Daryati Kustilawati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
KATA PENNGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Landasan Teori.....	16
1. Internal Audit	16
2. Pengawasan Intern Pemerintah	20
3. Kompetensi	24
4. Motivasi	30
5. Komunikasi	44
6. Telaah Penelitian Terdahulu	59
B. Kerangka Pikir	64
C. Hipotesis.....	65
D. Definisi Operasional Variabel.....	66
BAB III. METODE PENELITIAN	70
A. Desain Penelian.....	70

B. Populasi dan Sampel Penelitian	70
C. Instrumen Penelitian	71
D. Prosedur Pengumpulan Data	77
E. Metode Analisis Data	78
BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN	88
A. Temuan	88
1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	88
2. Karakteristik Responden	93
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	95
4. Analisis Deskriptif	96
5. Uji Asumsi Klasik	111
6. Analisis Regresi Linier Berganda	114
B. Pembahasan	117
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	122
A. Kesimpulan	122
B. Saran	123
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Unsur Pokok Komunikasi.....	15
Gambar 2.2 Model Kerangka Pikir	59



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Keadaan Pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu Tahun 2012....	4
Tabel 2.1	Jenis-Jenis Teori Motivasi	27
Tabel 2.2	Penerapan Teori Hirarkhi Kebutuhan dari Maslow	29
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	62
Tabel 4.1	Karakteristik Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..	85
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	85
Tabel 4.3	Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan	86
Tabel 4.4	Uji Validitas Item Instrumen.....	87
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas Item Instrumen.....	88
Tabel 4.6	Distribusi Frekwensi Variabel Kompetensi (X_1)	89
Tabel 4.7	Distribusi Frekwensi Variabel Motivasi (X_2)	92
Tabel 4.8	Distribusi Frekwensi Variabel Komunikasi (X_3)	95
Tabel 4.9	Distribusi Frekwensi Variabel Pengawasan (Y)	100
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Normalitas	104
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	105
Tabel 4.12	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	106
Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tuntutan pelaksanaan akuntabilitas sektor publik terhadap terwujudnya *good governance* di Indonesia semakin meningkat. Tuntutan ini memang wajar, karena beberapa penelitian menunjukkan bahwa terjadinya krisis ekonomi di Indonesia ternyata disebabkan oleh buruknya pengelolaan (*bad governance*) dan buruknya birokrasi (Sunarsip, 2001).

Good governance menurut World Bank didefinisikan sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab dan sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, pencegahan korupsi baik secara politis maupun administratif, menciptakan disiplin anggaran, serta menciptakan kerangka hukum dan politik bagi tumbuhnya aktivitas usaha (Mardiasmo, 2005).

Menurut Mardiasmo (2005), terdapat tiga aspek utama yang mendukung terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), yaitu pengawasan, pengendalian, dan pemeriksaan. Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak di luar eksekutif, yaitu masyarakat dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) untuk mengawasi kinerja pemerintahan. Pengendalian (*control*) adalah mekanisme yang dilakukan oleh eksekutif untuk menjamin bahwa sistem dan kebijakan manajemen

dilaksanakan dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan pemeriksaan (*audit*) merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pihak yang memiliki independensi dan memiliki kompetensi profesional untuk memeriksa apakah hasil kinerja pemerintah telah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Salah satu unit yang melakukan audit/pemeriksaan terhadap pemerintah daerah adalah inspektorat daerah. Menurut Falah (2005), inspektorat daerah mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pengawasan umum pemerintah daerah dan tugas lain yang diberikan kepala daerah, sehingga dalam tugasnya inspektorat sama dengan auditor internal. Audit internal adalah audit yang dilakukan oleh unit pemeriksa yang merupakan bagian dari organisasi yang diawasi (Mardiasmo, 2005).

Auditor internal memiliki tanggung jawab dalam merencanakan dan melaksanakan audit agar memperoleh keyakinan memadai bahwa manajemen menjalankan operasional organisasi dengan baik dan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan mendeteksi penipuan atau kecurangan dan memelihara pengendalian intern. Menurut Sawyer *et al.* (2006:39) tanggung jawab auditor internal adalah memberikan informasi yang diperlukan manajemen dalam menjalankan tanggung jawabnya secara efektif. Selain itu, auditor internal diharapkan pula dapat lebih memberikan sumbangan bagi perbaikan efisiensi dan efektivitas dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian auditor internal pemerintah daerah memegang peranan yang sangat

penting dalam proses terciptanya akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan di daerah.

Fungsi pengawasan dalam suatu organisasi sangat penting karena pengawasan merupakan suatu upaya untuk menjamin adanya keserasian antara penyelenggaraan tugas pemerintah, baik oleh pemerintah daerah dan pemerintah pusat untuk menjamin kelancaran pemerintahan secara berdayaguna dan berhasilguna, akan diketahui sejauh mana suatu peraturan telah atau belum dilaksanakan oleh warga masyarakat ataupun aparaturnya. Melalui pengawasan akan dapat diketahui dan diatasi apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan (Said, 1996:82). Salah satu usaha untuk meningkatkan pelaksanaan pengawasan adalah dengan melakukan pemeriksaan komprehensif yang dimaksud mencakup pemeriksaan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu instansi pemerintah beserta aspek-aspek pendukungnya, yaitu: keuangan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta metode kerja yang digunakan, (BPKP: 1999).

Pengawasan yang dilakukan lembaga pengawasan internal pemerintah merupakan bagian dari fungsi manajemen pemerintah. Pengawasan intern merupakan salah satu proses manajemen yang diharapkan menjadi pengawal paling depan untuk menjaga satuan kerja agar tidak melakukan kelalaian atau penyimpangan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan harus memantau semua resiko yang ada dan memberi jaminan bahwa semua dapat diantisipasi secara tepat hingga semua target kinerja dapat tercapai, (Warta Pengawasan, Boediono, 2012:7).

Peran dan fungsi Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota secara umum diatur dalam pasal 4 Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007. Dalam pasal tersebut dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas pengawasan urusan pemerintah, Inspektorat Provinsi, Kabupaten/Kota mempunyai fungsi sebagai berikut: pertama, perencanaan program pengawasan; kedua, perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan; dan ketiga, pemeriksaan, pengusutan, pengujian, dan penilaian tugas pengawasan.

Khusus mengenai pengawasan dalam lingkup Kabupaten Dompu menjadi domain satuan kerja Inspektorat. Dalam hal meningkatkan pelaksanaan pengawasan lingkup Kabupaten Dompu sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Dompu Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah, Inspektorat Kabupaten Dompu merupakan salah satu perangkat daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam melakukan pengawasan di Bidang Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan. Peran ini penting dalam rangka peningkatan pendayagunaan aparatur Negara dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan menuju pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Pelaksanaan tugas pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Dompu diperlukan auditor yang profesional guna meningkatkan kualitas pengawasan tersebut. Auditor adalah pegawai negeri sipil yang diberi

tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pengawasan pada instansi pemerintah. (KEPMENPAN, 1996). Sedangkan auditor yang profesional adalah auditor yang memiliki pengetahuan, keahlian, prilaku/sikap dan komunikasi yang memang diperlukan untuk terlaksananya pekerjaan pengawasan pada instansi pemerintah secara profesional. (Forwas, 2001:22).

Menjalankan tugas dan fungsi pengawasan dilingkungan Pemerintah Daerah, Inspektorat Kabupaten Dompu didukung oleh Pegawai dengan komposisi sebagai berikut :

Tabel 1.1
Keadaan Pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu Tahun 2012

No	Status	Esl	Pendidikan	Jlh	Jumlah APIP	DIKLATWAS/ Diklat JFA	Jlh	Diklatpim
1	PNS Pemegang Jabatan	II	S2	1				
		III	S1	5	4	Ketua TIM	5	Diklatpim III 1 orang
		IV	S2	1	1	Auditor Ahli	2	Diklatpim III 4 orang
			S1	10	9	Auditor Trampil	5	Diklatpim IV 14 orang
			Sarmud	-	-			
			SMU	4	4			
			SMP	-	-			
				21	18		12	
2	PNS Staf		S2	-	-			
			S1	10	9			
			Sarmud	3	2			
			SMU	8	2			
			SMP	-	-			
				21	13		0	
Jumlah 1 + 2				42	31		12	

Sumber : Inspektorat Kabupaten Dompu Tahun 2012

Berdasarkan Tabel 1.1 dari jumlah pegawai Inspektorat 42 orang, yang termasuk APIP 31 orang tingkat pendidikan S2, S1 dari berbagai disiplin ilmu dan terdapat tingkat pendidikan formal tamat SMA yang tidak

relevansi dengan standar pendidikan sebagai syarat APIP dari jumlah APIP tersebut yang sudah mengikuti pendidikan jabatan fungsional APIP sebanyak 12 orang dan yang belum mengikuti diklat JFA sebanyak 19 orang.

Pegawai Negeri Sipil yang diangkat untuk pertama kali dalam pengawasan Pemerintah harus memenuhi syarat berijazah paling rendah Stratasatu (S1) atau Diploma IV sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan instansi pembina, dan harus mengikuti diklat fungsional Pengawas (*PERMENNEGARA PENDAYAAN APARATUR NEGARA No. PER/15/M.PAN/9/2009*). Diharapkan dalam melaksanakan tugasnya APIP Kabupaten Dompu memiliki pengetahuan yang memadai dengan materi pemeriksaan yang kompleks di bidang keuangan, penataan dan pengelolaan aset, bidang kepegawaian dan bidang khusus yang akan diaudit.

Inspektorat Kabupaten Dompu melakukan pengawasan internal secara reguler pada 480 obyek pemeriksaan, yang terdiri dari : 30 SKPD, 8 Kecamatan, 8 UPTD Dikpora, 320 sekolah, 79 Kelurahan/Desa, 8 Puskesmas dan 27 Lembaga Non Pemerintah terdapat 80 LHP yang diterbitkan. Disamping itu APIP Inspektorat Kabupaten Dompu melaksanakan pemeriksaan kasus sesuai dengan pengaduan masyarakat pada lingkup Aparatur pemerintah/Pemda Kabupaten Dompu sebanyak 48 kasus dengan rincian 30 kasus meliputi Kasus Poligami/Rumah Tangga sebanyak 14 Kasus, pelanggaran disiplin sebanyak 10 kasus, penyimpangan keuangan 1 kasus dan pelanggaran lain-lain sebanyak 5 kasus, terdapat 30 LHP yang diterbitkan.

Fenomena Pengawasan terhadap obyek pemeriksaan oleh pada APIP Inspektorat Kabupaten Dompu yang menggambarkan kompetensi, motivasi dan komunikasi APIP bahwa sesuai dengan saran dan rekomendasi dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) yang disampaikan kepada Bupati Dompu terdapat temuan yang berulang-ulang setiap tahun masih didominasi temuan yang bersifat Administratif, belum mampu mengungkapkan kebocoran keuangan Daerah/Negara dalam jumlah yang besar. Hal ini dapat dibuktikan APIP pada Inspektorat tidak dapat mengungkap kebocoran kerugian Daerah/Negara pada SKPD, tetapi terungkap pada saat pemeriksaan oleh auditor eksternal BPK. Seringkali temuan dan rekomendasi yang tertuang dalam LHP mendapat komplain dari obyek pemeriksaan dan tidak mau menindaklanjutinya. Terjadi keterlambatan penyelesaian LHP disebabkan kertas kerja audit tidak mampu menggambarkan temuan dengan bukti yang cukup, hal ini diperkuat dengan kondisi pembagian tugas internal tim yang tidak merata dengan keterbatasan SDM APIP pada Inspektorat Kabupaten Dompu.

Sebagai suatu fungsi manajemen, pengawasan merupakan suatu kegiatan penting dan strategis dalam menuntun jalannya kegiatan suatu organisasi. Suatu pengawasan yang dilakukan secara asal-asalan akan berakibat pada meningkatnya pelanggaran ketentuan, kebocoran keuangan daerah maupun Negara berakibat pada tidak tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan pemeriksaan dengan mengidentifikasi berbagai persoalan

yang terdapat diberbagai obyek pemeriksaan (obrik) dituangkan dalam, Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP).

Jumlah Laporan Hasil pemeriksaan ditetapkan berdasarkan jumlah obyek pemeriksaan (obrik). LHP secara garis besar memuatdan memotret berbagai kondisi,sebab, akibat, kriteria, tanggapan obyek pemeriksaan, tanggapan pemeriksa, rekomendasi berbagai kejadian baik yang berjalan sesuai dengan ketetapan perundang-undangan yang berlaku maupun hal-hal yang menyimpang dari ketentuan tersebut dan merekomendasikan tindakan perbaikan yang harus dilakukan, karena laporan hasil pemeriksaan harus ditindaklanjuti sebagai umpan balik bagi pimpinan dalam mengevaluasi dan memperbaiki berbagai kesalahan demi penyempurnaan diberbagai bidang.

Dalam melaksanakan tugas pengawasan tersebut APIP pada Inspektorat Kabupaten Dompu dituntut memiliki kompetensi, motivasi dan komunikasi untuk terselenggaranya pengawasan yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga terjadi penurunan tingkat pelanggaran dalam unit kerja maupun aparatur dan peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja aparat pemerintah, untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik di Kabupaten Dompu.

Fenomena yang dihadapi berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia, berdasarkan latar belakang pendidikan, dari 31 orang aparat pengawas internal pada inspektorat kabupaten Dompu kualifikasi pendidikan yang berlatar belakang akuntansi sebanyak 2 orang, ekonomi 8 orang, 21 orang yang lainnya dari berbagai disiplin ilmu, dan terdapat tingkat

pendidikan formal yang tidak relevansi dengan standar pendidikan sebagai syarat APIP. Kecenderungan yang terjadi penempatan APIP pada inspektorat Kabupaten Dompu tidak berdasarkan kompetensi yg dibutuhkan yang tidak didukung dengan kemampuan teknis audit yang harus dimiliki, sementara aparat pengawas internal pemerintah dituntut untuk melakukan audit sesuai dengan standar audit yang ditentukan.

Terkait dengan motivasi, dimana dalam pelaksanaan tugas audit semua aparat pengawas internal mempunyai kesempatan yang sama setiap bulan dalam melaksanakan tugas audit secara regular sesuai dengan surat perintah tugas yang dikeluarkan oleh pimpinan/inspektur setiap bulan, dengan mengabaikan kemampuan atau kinerja dari aparat pengawas internal tersebut.

Fenomena yang sering terjadi terkait komunikasi aparat pengawas internal dalam melaksanakan tugasnya adalah kurang mampu membuat kertas kerja audit yang menuntunnya dalam melaksanakan audit. Terdapat beberapa rekomendasi dikomplain oleh obyek pemeriksaan karena sebelumnya belum dikonfirmasi kembali secara tuntas. Hal ini juga disebabkan dari temuan tersebut belum dikomunikasikan secara detail pada internal tim.

Selain fenomena tersebut, fenomena yang terjadi pada Inspektorat Kabupaten Dompu dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih menemui beberapa permasalahan yang mengurangi performa dalam pelaksanaan tugas, hal ini dipengaruhi oleh faktor Internal (kewenangan SKPD) maupun faktor eksternal (diluar kewenangan SKPD), diantaranya adalah :

1. Masih tingginya tingkat pelanggaran pada PNS Kabupaten Dompu hal ini karena etos kerja dan profesionalisme aparaturnya yang masih rendah,
2. Masih kurangnya jumlah auditor profesional (yang mengikuti pelatihan Auditor).
3. Minimnya sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan pengawasan terutama pelaksanaan audit dilapangan.
4. Ketersediaan infrastuktur yang masih kurang baik di beberapa wilayah obrik terutama terkait dengan ketersediaan infrastruktur jalan. Hal ini menyebabkan terganggunya aksesibilitas antar wilayah sehingga berakibat pada lambannya proses audit.

Sarundajang (2004) mengatakan kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) pengamatan saat ini masih memprihatinkan khususnya pada Bawasda Kabupaten dan Kota serta merupakan tempat pembinaan para aparat yang bermasalah. Berdasarkan hasil survey ADB tahun 2003 bahwa tenaga yang berlatar belakang pendidikan akuntansi di Bawasda sedikit sekali (kurang dari 1%). Sementara Bawasda juga melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan di daerah dan hasilnya belum memenuhi prinsip akuntansi. Untuk mengatasi hal ini tentunya ada program peningkatan sumber daya manusia di bidang akuntansi dan diperlukan rekrutmen tenaga baru untuk dijadikan auditor.

Pelaksanaan tugas pengawasan akan berjalan efektif dibutuhkan kompetensi khusus yang dimiliki seorang pemeriksa. Kompetensi menurut Spencer (1993) merupakan karakteristik dasar seorang pekerja yang

menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Gambaran tersebut sejalan dengan pandangan Johnson sebagaimana dikutip oleh Makmun (1996) bahwa kompetensi sebagai suatu penampilan yang rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan dengan penuh kesenangan. Omstein (1980) memberikan penjelasan yang sama, bahwa kompetensi merupakan bagian spesifik dan perilaku yang dapat dijelaskan dengan pengelolaan yang diperlukan dalam suatu keseluruhan pengajaran atau dalam sistem penilaian

Efendy (2010) menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Ahmad, dkk (2011) memberikan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Afni, dkk (2012) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Kisnawati (2012) bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit, hanya etika auditor yang berpengaruh terhadap kualitas audit.

Untuk meningkatkan pengawasan yang maksimal perlu dukungan motivasi yang tinggi dari pegawai yang terkait dengan pekerjaannya. Pegawai tentunya memiliki kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan yang dipenuhinya. Hal ini menjadi pendorong baginya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan di dalam suatu organisasi, dengan harapan kebutuhan dan kepentingan individualnya dapat diwujudkan, dan sebaliknya kegiatan yang

dilakukan dapat memberikan manfaat kepada organisasi. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Sedangkan menurut Noegroho (2002) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain motivasi merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya.

Sebagaimana dikatakan oleh Goleman (2001), hanya motivasi yang akan membuat seseorang mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar yang ada. Dengan kata lain, motivasi akan mendorong seseorang, termasuk auditor, untuk berprestasi, komitmen terhadap kelompok serta memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi. Efendy (2010) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Azhari (2003) menyimpulkan bahwa sikap/perilaku yang dimiliki oleh APIP berpengaruh terhadap kualitas pengawasan.

Tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai apabila tidak adanya koordinasi diantara individu sebagai pekerja. Koordinasi tidak akan berjalan dengan efektif apabila tidak adanya komunikasi baik komunikasi antar pemimpin disatu sisi dan bawahan disisi lain. Gitosudarmo dan Sudita (1997) berpendapat bahwa komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik lisan, tertulis

maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi diantara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis oleh manusia, akan tetapi komunikasi yang terjadi dalam organisasi dewasa ini juga menggunakan alat komunikasi yang canggih. Sedangkan Robbins (2006) mengemukakan bahwa komunikasi harus mencakup penransferan maupun pemahaman makna. Suatu gagasan, tidak peduli betapa besarnya, tidak berguna sebelum diteruskan dan dipahami oleh orang-orang lain.

Zimmermann, *et al* (1996) menyimpulkan bahwa komunikasi sebagai proses penting dalam pengorganisasian, dimana merupakan alat interaksi antar para manajer dengan bawahannya. Akan tetapi hasil yang ditunjukkan oleh Pratiwi dan Harmeidiyanti (2012) menyimpulkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa internal Inspektorat

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dalam penelitian ini, penulis mengambil judul "Pengaruh kompetensi, motivasi dan komunikasi terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi, motivasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu?

2. Apakah kompetensi, motivasi dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh simultan kompetensi, motivasi dan komunikasi terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompetensi, motivasi dan komunikasi terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat membawa manfaat baik pada tataran teoritis akademis maupun pada hal praktis yang utamanya adalah efektifitas kinerja lembaga pengawasan agar bisa menekan tingkat penyimpangan.

1. Manfaat Teoritis Akademis.

Manfaat secara teoritis akademis diharapkan dapat menambah referensi dalam bidang pengawasan mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan komunikasi terhadap pengawasan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi manajemen unit kerja pengawasan, sebagai masukan untuk meningkatkan pengawasan Inspektorat Kabupaten Dompu.

3. Manfaat Kebijakan

Dapat dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai pemerintahan yang menuju *Good Governance* guna menjalankan pemerintahan yang bersih melalui peningkatan kualitas audit Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah, sehingga akan dapat dimanfaatkan dalam upaya peningkatan kualitas audit Inspektorat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Internal Audit

Audit internal merupakan pengawasan manajerial yang fungsinya mengukur dan mengevaluasi sistem pengendalian dengan tujuan membantu semua anggota manajemen dalam mengelola secara efektif pertanggungjawabannya dengan cara menyediakan analisis, penilaian, rekomendasi, dan komentar-komentar yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan yang telah dianalisis.

Audit internal merupakan pihak yang independen dan profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga akan timbul *check and balance* serta rekomendasi positif apabila terjadi hambatan yang timbul antara penerapan kebijakan secara tertulis dengan kenyataan pelaksanaan kebijakan dalam internal organisasi. Audit internal menguji kecukupan, efektivitas sistem pengendalian internal yang diterapkan dalam organisasi, dengan adanya pengujian tersebut pihak manajemen diharapkan menerima informasi yang independen dan akurat guna mencegah dan melakukan tindakan koreksi apabila terjadi berbagai kecurangan yang terjadi.

Lawrence B. Sawyer (2005:10) menyatakan bahwa audit internal adalah sebuah penilaian yang sistematis dan objektif yang dilakukan auditor internal terhadap operasi dan kontrol yang berbeda-beda dalam organisasi. Menurut Mulyadi (2002:29) auditor intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah

kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi.

Wewenang yang dimiliki auditor internal dalam melakukan audit adalah kebebasan untuk *me-review* dan menilai kebijakan-kebijakan, rencana, prosedur, dan sistem yang telah ditetapkan. Wewenang yang diberikan harus bersumber dari manajemen dan disetujui oleh dewan direksi. Adapun tanggung jawab audit internal menurut Komite Ikatan Akuntan Indonesia dalam Standar Profesional Akuntan Publik (IAI, 2001:322.1) adalah auditor internal bertanggung jawab untuk menyediakan jasa analisis dan evaluasi, memberikan keyakinan dan rekomendasi, dan informasi lain kepada manajemen entitas dan dewan komisaris, atau pihak lain yang setara wewenang dan tanggung jawabnya. Untuk memenuhi tanggung jawabnya tersebut, auditor intern mempertahankan objektivitasnya yang berkaitan dengan aktivitas yang diauditnya. Tanggung jawab penting fungsi audit intern adalah memantau kinerja pengendalian entitas.

Menurut Mulyadi dan Kanaka (1998:202-203), seorang auditor internal melakukan aktivitas, sebagai berikut:

1. Audit dan penilaian terhadap baik atau tidaknya pengendalian akuntansi dan pengendalian administratif dan mendorong penggunaan cara-cara yang efektif dengan biaya yang minimal.
2. Menentukan sampai seberapa jauh pelaksanaan kebijakan manajemen puncak dipatuhi.

3. Menentukan sampai seberapa jauh kekayaan perusahaan dipertanggungjawabkan dan dilindungi dari segala macam kerugian.
4. Menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian dalam perusahaan.
5. Memberikan rekomendasi perbaikan kegiatan-kegiatan perusahaan.

Beberapa hal yang harus diperhatikan agar suatu perusahaan dapat memiliki departemen internal audit yang efektif adalah (Agoes, 2005: 227):

1. Internal audit harus mempunyai kedudukan yang independen dalam organisasi perusahaan. Independensi internal auditor antara lain tergantung pada:
 - a. Kedudukan internal audit tersebut dalam organisasi perusahaan, maksudnya kepada siapa internal audit bertanggung jawab.
 - b. Apakah internal audit dilibatkan dalam kegiatan operasional. Jika ingin independen, internal audit tidak boleh terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan. Misalnya internal audit tidak boleh ikut serta dalam kegiatan penyusunan sistem akuntansi, proses pencatatan transaksi dan penyusunan laporan keuangan perusahaan.
2. Internal audit harus memiliki *job description*. Dengan demikian, setiap internal auditor mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tugas, wewenang dan tanggung jawabnya.
3. Internal audit harus mempunyai Internal Audit Manual (IAM).
4. Harus ada dukungan yang kuat dari manajemen puncak (*top management*) kepada internal audit. Dukungan ini antara lain berupa:

- a. Penempatan IAD dalam posisi yang independen.
 - b. Penempatan audit staff yang superior dengan rata-rata gaji dan insentif yang menarik (diatas rata-rata).
 - c. Penyediaan waktu yang cukup dari top management untuk mendengarkan, membaca, dan mempelajari laporan-laporan yang dibuat internal audit dan respons yang cepat dan tegas terhadap saran-saran perbaikan yang ditujukan bagian internal audit.
 - d. Adanya "*company policy*" yang dikeluarkan top management dan ditujukan ke seluruh bagian dalam organisasi perusahaan mengenai kewajiban mereka dalam menunjang pelaksanaan tugas bagian internal audit.
5. Internal audit harus memiliki orang-orang yang professional, memiliki keahlian, bias bersifat objektif dan mempunyai integritas serta loyalitas yang tinggi.
6. Internal auditor harus bisa bekerja sama dengan akuntan publik. Dalam menjalankan pemeriksaannya akuntan publik antara lain akan menilai apa yang dikerjakan internal auditor dan laporan serta saran-saran apa saja yang telah dibuat oleh internal auditor sebagai hasil pemeriksaannya. Walaupun akuntan publik tidak bisa menjadikan hasil pekerjaan internal auditor sebagai ganti dari dari prosedur audit yang harus dilakukannya, namun akuntan publik tetap harus bekejasama dengan staff dari perusahaan yang diaudit dan terutama dengan bagian internal audit.

2. Pengawasan Intern Pemerintah

Pengawasanintern pemerintah merupakan fungsi manajemen yang penting dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik. Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang baik, berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab diperlukan adanya Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang berkualitas dan auditor yang profesional. Melalui pengawasan intern dapat diketahui apakah suatu instansi pemerintah telah melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien, serta sesuai dengan rencana, kebijakan yang telah ditetapkan, dan ketentuan.(Standar Audit APIP, 2008).

Pengawasan intern di lingkungan Departemen, Kementerian dan Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) dilaksanakan oleh Inspektorat Jenderal dan Inspektorat Utama/Inspektorat untuk kepentingan Menteri/Pimpinan LPND dalam upaya pemantauan terhadap kinerja unit organisasi yang ada dalam kendalinya. Pelaksanaan fungsi Inspektorat Jenderal dan Inspektorat Utama tidak terbatas pada fungsi audit tetapi juga fungsi pembinaan terhadap pengelolaan keuangan negara (Standar Audit APIP, 2008).

Hasil kerja APIP diharapkan bermanfaat bagi pimpinan dan unit-unit kerja serta pengguna lainnya untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil kerja ini akan dapat digunakan dengan penuh keyakinan jika pemakai jasa mengetahui dan mengakui tingkat profesionalisme auditor yang bersangkutan. Untuk memastikan dan memberikan jaminan yang

memadai (*quality assurance*) apakah audit yang dilaksanakan telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maka perlu dilakukan pengendalian mutu terhadap mutu audit yang dilakukan oleh APIP. Dengan diikutinya standar tersebut, maka perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan audit akan memberikan hasil yang dapat diyakini validitas dan keakuratannya (Standar Audit APIP, 2008).

Pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan diperlukan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan pemerintahan berjalan sesuai dengan rencana dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, dalam rangka mewujudkan *good governance* dan *clean government*, pengawasan juga diperlukan untuk mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel, serta bersih dan bebas dari praktik-praktik KKN. Pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan tersebut dapat dilakukan melalui pengawasan melekat, pengawasan masyarakat, dan pengawasan fungsional (Cahyat, 2004).

Pengawasan fungsional adalah pengawasan yang dilakukan oleh lembaga/aparat pengawasan yang dibentuk atau ditunjuk khusus untuk melaksanakan fungsi pengawasan secara independen terhadap obyek yang diawasi. Pengawasan fungsional tersebut dilakukan oleh lembaga/badan/unit yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan pengawasan fungsional melalui audit, investigasi, dan penilaian untuk menjamin agar penyelenggaraan pemerintahan sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan fungsional dilakukan baik oleh pengawas ekstern

pemerintah maupun pengawas intern pemerintah. Pengawasan ekstern pemerintah dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), sedangkan pengawasan intern pemerintah dilakukan oleh Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Susmanto,2008).

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara nomor : PER/05/M.PAN/03/2008, kegiatan utama APIP meliputi audit, reviu, pemantauan, evaluasi, dan kegiatan pengawasan lainnya berupa sosialisasi, asistensi dan konsultansi, namun peraturan ini hanya mengatur mengenai Standar Audit APIP. Kegiatan audit yang dapat dilakukan oleh APIP pada dasarnya dapat dikelompokkan kedalam tiga jenis audit berikut ini: pertama, audit atas laporan keuangan yang bertujuan untuk memberikan opini atas kewajaran penyajian laporan keuangan sesuai dengan prinsip akuntansi yang diterima umum; kedua, audit kinerja yang bertujuan untuk memberikan simpulan dan rekomendasi atas pengelolaan instansi pemerintah secara ekonomis, efisien dan efektif; dan ketiga, audit dengan tujuan tertentu yaitu audit yang bertujuan untuk memberikan simpulan atas suatu hal yang diaudit. Yang termasuk dalam kategori ini adalah audit investigatif, audit terhadap masalah yang menjadi fokus perhatian pimpinan organisasi dan audit yang bersifat khas.

Menurut Susmanto (2008), APIP melakukan pengawasan fungsional terhadap pengelolaan keuangan negara agar berdaya guna dan berhasil guna untuk membantu manajemen pemerintahan dalam rangka pengendalian

terhadap kegiatan unit kerjayang dipimpinnya (fungsi *quality assurance*). Pengawasan yang dilaksanakan APIP diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan penyelenggara pemerintahan mengenai hasil, hambatan, dan penyimpangan yang terjadi atasjalannya pemerintahan dan pembangunan yang menjadi tanggung jawab parapimpinan penyelenggara pemerintahan tersebut. Lembaga/badan/unit yang ada didalam tubuh pemerintah (pengawas intern pemerintah), yang mempunyai tugas danfungsi melakukan pengawasan fungsional adalah Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), yang terdiri dari: pertama, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP); kedua, Inspektorat Jenderal Departemen; ketiga, Inspektorat Utama/Inspektorat Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND)/Kementerian; dan keempat, Lembaga Pengawasan Daerah atau Bawasda Provinsi/Kabupaten/Kota.

Menurut Cahyat (2004), berdasarkan obyek pengawasan, pengawasan terhadap pemerintah daerah dibagi menjadi tiga jenis, yaitu pengawasan terhadap produk hukum dan kebijakan daerah, pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan daerah serta produk hukum dan kebijakan keuangan daerah. Tugas pokok dan fungsi inspektorat daerah di antaranya yaitu melakukan pengawasan keuangan. Beberapa kewenangan daerah yang menyangkut pengawasan terhadap keuangan dan asset daerah adalah pelaksanaan APBD, penerimaan pendapatan daerah dan Badan Usaha Daerah, pengadaan barang/jasa serta pemeliharaan/penghapusan barang/jasa, penelitian dan

penilaian laporan pajak-pajak pribadi, penyelesaian ganti rugi, serta inventarisasi dan penelitian kekayaan pejabat di lingkungan Pemda.

Azhari (2003) mengungkapkan bahwa kualitas pengawasan yang dilakukan APIP dikarenakan faktor pengetahuan, kompetensi dan sikap/perilaku yang dimiliki oleh APIP berpengaruh terhadap kualitas pengawasan. Efendy (2010) mengungkapkan bahwa kompetensi dan motivasi memberikan kontribusi terhadap kualitas audit. Hal yang sama diungkapkan oleh Pratiwi dan Harmeidiyanti (2012) bahwa kecerdasan emosional, pengetahuan, independensi dan komunikasi mampu meningkatkan kinerja pemeriksa internal Inspektorat

3. Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer (1993) merupakan karakteristik dasar seorang pekerja yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Gambaran tersebut sejalan dengan pandangan Johnson sebagaimana dikutip oleh Makmun (1996) bahwa kompetensi sebagai suatu penampilan yang rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan dengan penuh kesenangan. Omstein (1980) memberikan penjelasan yang sama, bahwa kompetensi merupakan bagian spesifik dan perilaku yang dapat dijelaskan dengan pengelolaan yang diperlukan dalam suatu keseluruhan pengajaran atau dalam sistem penilaian. Selanjutnya Wenting (1996) mendefinisikan konsep kompetensi identik dengan kinerja yaitu sebagai

“demonstrated ability (including knowledge, skill, or attitudes) to perform successfully a specific task to meet standard”. Kompetensi adalah kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

Kubr.A & Proponenko, (1989) Kompetensi terdiri atas *technical competence* dan *behavioral competence*. *Technical competence* berhubungan dengan pengetahuan, *attitude*, dan *skill* tentang struktur dan prosedur pekerjaan. *Behavioral competence*, berhubungan dengan keseluruhan aspek yang mempengaruhi seseorang berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain.

Berdasarkan definisi mengenai kompetensi itu, dapat dipahami bahwa kompetensi bukanlah gejala abstrak diluar konteks pekerjaan atau organisasi. Dengan demikian indikator kompetensi yang identik dengan kinerja meliputi *knowledge, trait and attitude, skill and experience* (kubr,1989). *Knowledge*, atau pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang berkenaan dengan fakta, konsep, dan hubungan antar fakta (*retained information concerning facts, concepts, and relationship*).

Trait and attitude, merupakan pembawaan seseorang dan refleksi dari nilai-nilai yang dimilikinya. Pembawaan itu terbentuk dari faktor genetik dan proses interaksi dengan keluarga, sekolah, kondisi sosial budaya masyarakat dimana seseorang berada. *Traits* disebut juga kepribadian yang merujuk kepada kemampuan mereaksi terhadap stimulus atau kejadian tertentu dalam berbagai situasi.

Attitude merupakan sesuatu yang unik pada setiap orang, dan diyakini sulit diubah terutama setelah menjadi dewasa. Tetapi, pengalaman menunjukkan bahwa *attitude* seseorang masih mungkin berubah dibawah situasi tertentu, atau dengan menciptakan suatu keadaan yang sesuai dengan tingkat pengalaman mereka dan memodifikasi kepribadiannya.

Sedangkan *Skill* adalah kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan *attitude* ke dalam situasi pekerjaan. Seperti *conceptual skill*, *managerial skill*, *technical skill*, *leadership skill*, *analytical skill*, *communication and interpersonal skill*, *social and cultural skill*.

a. Unsur-unsur Kompetensi

Seperti halnya pendapat Kanter, kajian yang dilakukan Harianto (1998) mengenai pemahaman terhadap kompetensi manusia mengungkapkan unsur-unsur berikut ini:

1. Kemampuan intelektual. Unsur ini berhubungan dengan kemampuan profesional seseorang yang diwujudkan dalam bentuk :
 - a. Pengetahuan yang dianggap cerminan intelegensia yang dibangun melalui proses pendidikan;
 - b. Keterampilan yang biasanya dikaitkan dengan talenta dan dikembangkan melalui pelatihan;
 - c. *Ability*(kemampuan) yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan fisik dan daya tahan seseorang di dalam kegiatan kerja;

- d. Pengalamanyang diperoleh melalui pengalaman kerja yang relevan dan pemahaman yang mendalam atas kondisi lingkungan bisnis dan lingkungan kerja.
2. Kompetensi jejaring kerja sama. Unsur ini terbentuk dari hubungan kerjasama di antara anggota organisasi, mitra kerja, dan pihak lain yang berkepentingan, mau memberikan komitmennya untuk maju bersama dengan orang-orang yang memiliki jejaring tersebut.
3. Kompetensi kredibilitas. Unsur ini perlu dikembangkan secara berkelanjutan mengingat organisasi bereksistensi di dalam lingkungan yang terus berubah.

b. Karakteristik Kompetensi

Lebih lanjut dijelaskan oleh Spencer (1993) bahwa ada lima karakteristik pembentuk kompetensi, yaitu watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Dua karakteristik yang disebutterakhir cenderung kelihatan karena ada di permukaan, sedangkan tiga kompetensi lainnya lebih tersembunyi dan relatif sulit dikembangkan, meskipun berperan sebagai sumber kepribadian.

Motif merupakan gambar diri seseorang mengenai sesuatu yang dipikirkan atau yang diinginkannya, dan memberikan dorongan untuk mewujudkan cita-citanya atau memenuhi ambisinya ketika ia menduduki jabatan atau posisi baru. watak merupakan karakteristik mental seseorang dan konsistensi respons terhadap rangsangan situasi atau informasi. Konsep diri merupakan gambaran mengenai nilai luhur yang dijunjung tinggi seseorang

serta bayangan diri atau sikap terhadap masa depan ideal yang dicita-citakan, dan diharapkan terwujud melalui kerja serta usahanya. Pengetahuan merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan fisik atau mental. Ketrampilan merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan fisik atau mental.

Dengan memperhatikan pengertian kompetensi tersebut, menurut Makmun, dapat dimaklumi jika kompetensi dipandang sebagai pilar atau teras kinerja dari sesuatu profesi. Implikasinya, seseorang profesional yang kompeten harus dapat menunjukkan karakteristik utama berikut ini :

- 1) Mampu melakukan sesuatu pekerjaan tertentu secara rasional yang berarti ia harus memiliki visi dan misi yang jelas mengapa ia melakukan apa yang dilakukan dan mengambil keputusan tentang apa yang dikerjakan;
- 2) Menguasai perangkat pengetahuan (teori, konsep, prinsip, kaidah, hipotesis, dan generalisasi, data dan informasi) tentang seluk beluk apa yang menjadi tugasnya;
- 3) Menguasai keterampilan (strategi dan taktik, metode dan teknik, prosedur dan mekanisme, sarana dan instrumen, dan sebagainya) tentang cara bagaimana dan dengan apa harus melaksanakan tugas pekerjaannya;
- 4) Memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dalam melakukan tugas pekerjaannya dan berusaha mencapai yang sebaik mungkin;
- 5) Memiliki kewenangan (otoritas) yang memancar atas penguasaan perangkat kompetensinya yang dalam batas tertentu dapat

didemonstrasikan dan teruji sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan pihak berwenang;

- 6) Memahami perangkat persyaratan ambang tentang ketentuan kelayakan normatif, minimal kondisi dan proses yang dapat ditoleransi dari kriteria keberhasilan yang dapat diterima dari apa yang dilakukannya.

Dalam standar audit APIP disebutkan bahwa audit harus dilaksanakan oleh orang yang memiliki keahlian dan pelatihan teknis cukup sebagai auditor. Dengan demikian, auditor belum memenuhi persyaratan jika ia tidak memiliki pendidikan dan pengalaman yang memadai dalam bidang audit. Dalam audit pemerintahan, auditor dituntut untuk memiliki dan meningkatkan kemampuan atau keahlian bukan hanya dalam metode dan teknik audit, akan tetapi segala hal yang menyangkut pemerintahan seperti organisasi, fungsi, program, dan kegiatan pemerintah.

Dalam lampiran 2 SPKN disebutkan bahwa “Pemeriksa yang ditugasi untuk melaksanakan pemeriksaan menurut Standar Pemeriksaan harus secara kolektif memiliki: Pengetahuan tentang Standar Pemeriksaan yang dapat diterapkan terhadap jenis pemeriksaan yang ditugaskan serta memiliki latar belakang pendidikan, keahlian dan pengalaman untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam pemeriksaan yang dilaksanakan; Pengetahuan umum tentang lingkungan entitas, program, dan kegiatan yang diperiksa (obyek pemeriksaan)” (paragraf 10) dan “Pemeriksa yang melaksanakan pemeriksaan keuangan harus memiliki keahlian di bidang akuntansi dan

auditing, serta memahami prinsip akuntansi yang berlaku umum yang berkaitan dengan entitas yang diperiksa.

Kompetensi yang diperlukan dalam proses audit tidak hanya berupa penguasaan terhadap standar akuntansi dan auditing, namun juga penguasaan terhadap objek audit. Selain dua hal di atas, ada tidaknya program atau proses peningkatan keahlian dapat dijadikan indikator untuk mengukur tingkat kompetensi auditor,

4. Motivasi

Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Sedangkan menurut Noegroho (2002) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain motivasi merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya.

Motivasi berasal dari kata "*movere*" dalam bahan latin yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam definisi tentang motivasi antara lain keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif (pemberian tambahan) Dharma (1996). Sedangkan Widjaja (1996) berpendapat bahwa daya dorong yang ada di dalam diri seseorang sering disebut motif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan serta mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan

tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Siagian (2009) berpendapat bahwa kebutuhan yang merupakan segi pertama dari motivasi timbul dari dalam diri seseorang apabila ia merasa ada kekurangan dalam dirinya. Kebutuhan timbul atau diciptakan apabila dirasakan adanya ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi yang bersangkutan semestinya dapat dimiliki baik dalam arti fisiologis maupun psikologis. Usaha untuk mengatasi ketidakseimbangan biasanya menimbulkan dorongan, berarti dorongan merupakan usaha pemenuhan secara terarah.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dorongan sebagai segi kedua motivasi berorientasi pada tindakan tertentu yang secara sadar dilakukan oleh seseorang. Dorongan dapat bersumber dari dalam diri seseorang atau dari luar orang itu sendiri. Daya dorong di luar diri seseorang harus ditimbulkan oleh pemimpin dan agar hal-hal di luar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang tersebut. Dorongan yang berorientasi pada tindakan itulah yang sesungguhnya menjadi inti motivasi sebab apabila tidak ada tindakan situasi ketidakseimbangan yang dihadapi oleh seseorang tidak akan pernah teratasi.

Segi ketiga dari motivasi adalah tujuan. Dalam teori motivasi tujuan adalah segala sesuatu yang menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Dengan perkataan lain, mencapai tujuan berarti mengembalikan keseimbangan dalam diri seseorang baik yang bersifat fisiologis maupun

psikologis, berarti tercapainya tujuan akan mengurangi dorongan tertentu untuk berbuat sesuatu.

1. Teori-Teori Motivasi

Teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua yaitu teori kepuasan (*content theories*) dan teori proses (*process theories*). Teori kepuasan tentang motivasi berkaitan dengan faktor yang ada pada diri seseorang yang memotivasinya, sedangkan teori proses berkaitan dengan bagaimana motivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu digerakkan. Pengklasifikasian kedua teori motivasi tersebut disajikan dalam Tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Jenis-Jenis Teori Motivasi

Jenis	Karakteristik	Teori
Teori Kepuasan	Berkaitan dengan faktor-faktor yang membangkitkan atau memulai perilaku	1. Teori Hirarkhi Kebutuhan 2. Teori ERG 3. Teori Dua Faktor 4. Teori Kebutuhan Akan Prestasi
Teori Proses	Berkaitan dengan bagaimana perilaku digerakkan, diarahkan, didukung atau dihentikan	1. Teori Pengharapan 2. Teori Keadilan 3. Teori Penguatan 4. Teori Penetapan Tujuan

Sumber : Perilaku Keorganisasian (Gitosudarmo dan Sudito, 1997)

a. Teori Kepuasan

1) Teori Hirarkhi Kebutuhan

Teori Hirarkhi kebutuhan dari Maslow mengemukakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Teori ini didasarkan pada tiga asumsi dasar sebagai berikut :

- a) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarkhi, mulai dari hirarkhi kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan yang kompleks atau paling tinggi tingkatannya.
- b) Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dapat mempengaruhi perilaku seseorang, dimana hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang dapat menggerakkan perilaku. Kebutuhan yang telah terpenuhi tidak dapat berfungsi sebagai motivator
- c) Kebutuhan yang lebih tinggi berfungsi sebagai motivator apabila kebutuhan yang hirarkhinya lebih rendah paling tidak telah terpenuhi secara minimal.

Hirarkhi kebutuhan manusia menurut Maslow dalam Gistosudarmo dan Sudito (1997) adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarkhi kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minuman perumahan, sex ,dll

- b) Kebutuhan Rasa Aman (*Security Needs*)

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, jaminan akan hari tua setelah tidak bekerja.

- c) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial ini meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

d) **Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)**

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

e) **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)**

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Aktualisasi diri merupakan proses yang berlangsung terus menerus dan tidak pernah terpuaskan, kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang keahlian dan kemampuannya.

Tabel 2.2
Penerapan Teori Hirarkhi Kebutuhan dari Maslow

Hirarkhi Kebutuhan	Faktor-faktor Umum	Faktor-faktor Organisasi
1. Kebutuhan Fisiologis	a. Makan b. Minum c. Perumahan d. Sex	a. Gaji b. Kondisi kerja yang menyenangkan c. Kafetaria
2. Kebutuhan rasa aman	a. Keamanan b. Stabilitas c. Perlindungan d. Jaminan	a. Kondisi kerja yang aman b. Jaminan sosial c. Keamanan kerja d. Pensiun
3. Kebutuhan sosial	a. Persahabatan b. Kasih sayang c. Rasa saling memiliki	a. Mutu supervise b. Kelompok kerja yang erat c. Perkumpulan olah raga

4. Kebutuhan penghargaan	a. Penghargaan b. Status c. Pengakuan d. Dihormati	a. Insentif / Bonus b. Piagam penghargaan c. Jabatan d. Tanggung jawab e. Pekerjaan itu sendiri
5. Kebutuhan aktualisasi diri	a. Perkembangan b. Prestasi c. Kemajuan	a. Prestasi dalam pekerjaan b. Kesempatan untuk berkreasi c. Tantangan tugas d. Kemajuan dalam organisasi

Sumber : Perilaku Keorganisasian (Gistosudarmo dan Sudito. 1997)

2) Teori ERG

Sebagaimana halnya dengan teori Hirarkhi Kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alderfer dalam Gistosudarmo dan Sudito. (1997) menganggap bahwa kebutuhan manusia memiliki tiga hirarki kebutuhan. Ketiga kebutuhan tersebut meliputi :

a) Kebutuhan Eksistensi

Kebutuhan eksistensi ini sama dengan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman dari Maslow. Kebutuhan eksistensi berupa semua kebutuhan yang termasuk dalam kebutuhan fisiologis, material dan rasa aman.

b) Kebutuhan Akan Keterikatan

Kebutuhan akan keterikatan meliputi semua bentuk kebutuhan yang berkaitan dengan hubungan antar pribadi ditempat kerja.

c) Kebutuhan Pertumbuhan

Kebutuhan akan pertumbuhan meliputi semua kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi seseorang termasuk kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan dari Maslow.

3) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg dalam Gistosudarmo dan Sudito (1997) sebagai berikut :

- a) Adanya sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan yang apabila kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan diantara para karyawan. Kondisi ini disebut dengan *dissatisfiers* atau *hygiene factors*. Faktor-faktor ini berkaitan dengan keadaan pekerjaan yang meliputi : Gaji, Jaminan Pekerjaan, Kondisi Kerja, Status, Kebijakan Perusahaan, Kualitas Supervisi, Kualitas Hubungan Antar Sesama Pekerja, Jaminan Sosial.
- b) Sejumlah kondisi intrinsik pekerjaan yang apabila kondisi tersebut ada, dapat berfungsi sebagai **motivator** yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik, tetapi jika kondisi atau faktor tersebut tidak ada maka tidak akan menyebabkan ketidakpuasan. Faktor-faktor tersebut berkaitan dengan isi pekerjaan yang disebut dengan nama faktor pemuas, antara lain : Prestasi, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Kemajuan-kemajuan, Pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

4) Teori Kebutuhan McClelland

McClelland dalam Gistosudarmo dan Sudito (1997) meneliti tiga jenis kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

a) Kebutuhan Akan Prestasi

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh McClelland, ada tiga karakteristik dari orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi yaitu

- 1) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau mencari solusi atas suatu permasalahan. Akibatnya mereka lebih suka bekerja sendiri dari pada dengan orang lain.
- 2) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung risikonya
- 3) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan yang kuat memperoleh tanggapan atas pelaksanaan tugasnya.

Dalam penelitian tersebut McClelland menemukan bahwa uang tidak begitu penting peranannya dalam meningkatkan prestasi kerja bagi mereka yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi. Sedangkan orang yang memiliki kebutuhan prestasi rendah tidak akan menghasilkan prestasi baik tanpa insentif finansial.

b) **Kebutuhan Afiliasi**

Kebutuhan afiliasi merupakan suatu keinginan untuk melakukan hubungan yang bersahabat dengan orang lain. Orang yang memiliki kebutuhan afiliasi tinggi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut

- 1) Mereka memiliki suatu keinginan yang kuat untuk mendapatkan restu dan ketentraman dari orang lain
- 2) Mereka cenderung untuk menyesuaikan diri dengan keinginan dan norma orang lain yang ada di lingkungannya
- 3) Mereka memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain

Orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi cenderung bekerja dengan orang lain dari pada bekerja sendiri dan cenderung memiliki tingkat kehadiran yang tinggi.

c) **Kebutuhan Akan Kekuasaan**

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggung jawab kepadanya. Orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan memiliki ciri-ciri seperti berikut:

- 1) Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
- 2) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
- 3) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.

Orang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan cenderung lebih banyak memberikan saran-saran, lebih sering memberikan pendapat dan evaluasinya, selalu mencoba untuk mempengaruhi orang lain ke dalam cara berpikirnya. Mereka juga cenderung menempatkan diri sebagai pemimpin dilingkungan aktivitas-aktivitas kelompoknya, serta cenderung dekat dengan atasan atau pimpinannya.

b. Teori Proses

Teori proses difokuskan pada bagaimana motivasi itu terjadi, sejumlah teori proses tersebut antara lain teori keadilan, teori pengharapan, teori penguatan dan teori penetapan tujuan.

1) Teori Keadilan

Menurut J Stancy Adam dalam Gitosudarmo dan Sudito (1997) dalam teori keadilan tentang motivasi mengemukakan bahwa manusia ditempat kerja menilai tentang inputnya dalam hubungannya dengan pekerjaan dibandingkan dengan hasil yang diperoleh. Mereka membandingkannya dengan orang lain dalam kelompoknya, dengan kelompok yang lain atau dengan orang lain diluar organisasi dimana ia bekerja. Dalam teori keadilan, masukan (*input*) meliputi faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja, kepangkatan dan produktivitas. Sedangkan hasil (*outcomes*) adalah semua imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang seperti gaji, promosi, penghargaan, prestasi dan status.

2) Teori Pengharapan

Teori pengharapan disebut juga teori valensi, teori instrumentalis. dalam Gistosudarmo dan Sudito (1997) Ide dasar teori pengharapan adalah bahwa motivasi ditentukan oleh hasil yang diharapkan diperoleh seseorang sebagai akibat dari tindakannya. Variabel-variabel dari teori pengharapan adalah

a) Usaha (*effort*)

Usaha atau dorongan seseorang untuk bertindak tergantung pada :

1. Pengharapan yaitu persepsi hubungan antara usaha dan prestasi
2. Instrumentalis yaitu hubungan antara prestasi dengan hasil
3. Valensi yaitu nilai dari hasil

b) Hasil (*Outcomes*)

Hasil merupakan tujuan akhir suatu perilaku tertentu. Hasil dibedakan menjadi hasil tingkat pertama dan hasil tingkat kedua. Hasil tingkat pertama adalah hasil dari usaha seseorang dalam melakukan pekerjaan, seperti kuantitas produksi yang dihasilkan, kualitas produksi, produktivitas secara umum. Sedangkan hasil tingkat kedua adalah konsekuensi dari hasil tingkat pertama atau merupakan tujuan akhir dari prestasi, yang meliputi upah, promosi, penghargaan dan imbalan yang lain.

c) Pengharapan (*expectansi*)

Pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu.

d) Instrumentalis

Instrumentalis berkaitan dengan hubungan antara hasil tingkat pertama dengan hasil tingkat kedua atau berkaitan dengan hubungan antara prestasi dengan imbalan atas pencapaian prestasi tersebut.

e) Valensi

Valensi berkaitan dengan kadar kekuatan keinginan seseorang terhadap hasil tertentu. Valensi dapat bernilai positif atau negatif, apabila bernilai positif hasil tersebut disenangi sedangkan apabila bernilai negatif hasil tersebut tidak disenangi.

3) Teori Penguatan

Menurut Skinner dalam Gistosudarmo dan Sudito (1997) pendekatan penguatan merupakan konsep dari belajar. Teori penguatan mengemukakan, bahwa perilaku merupakan fungsi dari akibat yang berhubungan dengan perilaku tersebut. Orang cenderung melakukan sesuatu yang mengarah kepada konsekuensi positif dan menghindari konsekuensi yang tidak menyenangkan. Teori penguatan dalam hal ini menggunakan konsep pengkondisian operan dapat dibandingkan sebagai suatu model motivasi yang berkaitan dengan membentuk, mengarahkan, mempertahankan dan mengubah perilaku dalam organisasi. Teori penguatan memiliki empat konsep dasar yaitu :

- a) Pusat perhatian adalah perilaku yang dapat diukur, seperti jumlah yang dapat diproduksi, kualitas produksi, ketepatan pelaksanaan jadwal produksi dan lain sebagainya.

- b) *Contingensi of reinforcement*, yaitu berkaitan dengan urutan-urutan stimulus, tanggapan dan konsekuensi dari perilaku yang ditimbulkan (*reinforcement*). Suatu kerja tertentu yang dibentuk oleh organisasi (sebagai stimulus), kemudian karyawan bertindak seperti yang diinginkan organisasi (tanggapan), seterusnya organisasi memberikan imbalan yang sesuai dengan tindakan atau perilaku (konsekuensi dari perilaku). Dari sudut pandang motivasi, melalui penggunaan stimulus dan konsekuensi atau imbalan, karyawan termotivasi untuk melakukan perilaku yang diinginkan organisasi, dalam hal ini praktisi yang termotivasi, melalui proses belajar.
- c) Semakin pendek interval waktu antara tanggapan atau respon karyawan (misalnya prestasi kerja) dengan pemberian penguat (imbalan), maka semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku.
- d) Berkaitan dengan nilai dan ukuran dari penguat. Semakin besar nilai penguat itu bagi karyawan, semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku berikutnya.
- 4) Teori Penetapan Tujuan

Teori penetapan tujuan menguraikan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja. Konsep dasar dari teori penetapan tujuan adalah bahwa karyawan yang memahami tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Dengan penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja. Dengan catatan

karyawan tersebut memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan.

2. Bentuk Motivasi

Menurut Nawawi (2003), membedakan motivasi dalam dua bentuk, yaitu:

- a) Motivasi Intrinsik, adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat dari makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain, motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan.
- b) Motivasi Ekstrinsik, adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan atau posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman.

Motivasi seorang aparat Inspektorat dalam melaksanakan tugasnya dalam penelitian Efendy (2010) dicerminkan dalam empat hal, yaitu :

1. Tingkat Aspirasi: *Urgensi audit* yang berkualitas. Keikutsertaan seorang aparat Inspektorat untuk melakukan *audit* yang berkualitas dikenal dengan tingkat aspirasi.

2. Ketangguhan. Seorang *auditor* yang tangguh akan melaporkan temuan sekecilapapun dan akan selalu mempertahankan pendapat yang menurut dia benar.
 3. Merupakan sikap dari seseorang yang tabah, tahan, dan tangguh dalam menjalankan tugasnya. Keuletan adalah kemampuan untuk bertahan, pantang menyerah dan tidak mudah putus asa.
 4. Konsistensi merupakan keteguhan sikap seseorang dalam mempertahankan sesuatu. Konsisten dalam hal *audit*, dengan melaksanakan tugas pemeriksaan sesuai dengan standar, kesungguhan dalam melaksanakan tugas, dan mempertahankan hasil *audit*, meskipun hasil *audit* yang dihasilkan berbeda dengan hasil *audit* yang dihasilkan oleh rekan lain dalam tim.
- 5. Komunikasi**

Gitosudarmo dan Sudita (1997) menyatakan bahwa komunikasi sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi diantara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis oleh manusia, akan tetapi komunikasi yang terjadi dalam organisasi dewasa ini juga menggunakan alat komunikasi yang canggih. Robbins (2006) mengemukakan bahwa komunikasi harus mencakup penransferan maupun pemahaman makna. Suatu gagasan, tidak peduli betapa besarnya, tidak berguna sebelum diteruskan dan dipahami oleh orang-orang lain.

a. Proses Komunikasi

Komunikasi merupakan proses yang berkesinambungan. Proses komunikasi menunjukkan suatu rangkaian tahap-tahap atau langkah-langkah dimana suatu gagasan atau pengertian dikirimkan dari sumbernya yang disebut komunikator atau pengirim sampai gagasan atau pengertian tersebut dijalankan oleh yang menjadi sasaran komunikasi yang disebut komunikan atau penerima.

Adapun dalam proses komunikasi tersebut terdapat lima unsur pokok seperti yang diungkapkan oleh Effendy (1996) :

a. Komunikator

Komunikator adalah seseorang atau sekelompok orang yang akan menyampaikan pikirannya atau perasaannya kepada orang lain.

b. Pesan

Pesan sebagai terjemahan dari bahasa asing *message* adalah lambang bermakna (*meaningful symbols*), yakni lambang yang membawakan pikiran atau perasaan komunikator.

c. Komunikan

Komunikan adalah seseorang atau sejumlah orang yang menjadi sasaran komunikasi ketika ia menyampaikan pesannya.

d. Media

Media adalah sarana untuk menyalurkan pesan-pesan yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan.

e. Efek

Efek adalah tanggapan, respon atau reaksi dari komunikan ketika ia atau mereka menerima pesan dari komunikator. Jadi efek adalah akibat dari proses komunikasi.

Bagi seorang pemimpin, unsur terakhir dari proses komunikasi tersebut di atas, yakni “efek” merupakan faktor yang selalu mendapat perhatian. Ia senantiasa harus bertanya apakah ada efeknya dan sejauh mana efek dari kegiatan komunikasinya itu baik secara individual atau organisasi. Sukses tidaknya komunikasi tergantung pada efek dari kegiatan komunikasinya. Sudah tentu ini tergantung pada apa yang dia komunikasikan dan bagaimana ia mengkomunikasikannya (Pratikto, 1993).

Salah satu model proses komunikasi diungkapkan oleh Effendy (1996) yaitu dalam proses komunikasi terdapat beberapa tahap sebagai berikut :

- Sender* : komunikator yang menyampaikan pesan kepada seseorang atau sejumlah orang.
- Encoding* : **penyampaian**, yakni proses **pengalihan pikiran** ke dalam bentuk lambang.
- Message* : pesan, merupakan seperangkat lambang bermakna yang disampaikan oleh komunikator.
- Decoding* : proses dimana komunikan menetapkan makna pada lambang yang disampaikan kepadanya.
- Receiver* : komunikan yang menerima pesan dari komunikator.
- Response* : tanggapan, seperangkat reaksi pada komunikan terhadap pesan yang disampaikan oleh komunikator.

Feedback : umpan balik, yaitu tanggapan komunikan terhadap pesan yang disampaikan oleh komunikator.

Noise : gangguan tidak terencana yang terjadi pada proses komunikasi sebagai akibat diterimanya pesan lain oleh komunikan yang berbeda dengan pesan yang disampaikan komunikator kepadanya.

Efek komunikasi yang timbul pada komunikasi dapat diklasifikasikan sebagai efek kognitif, efek afektif dan konatif. Efek kognitif (*cognitive effect*) adalah efek yang berkaitan dengan pikiran, nalar dan rasio misalnya komunikan yang semula tidak tahu menjadi tahu, yang tidak mengerti menjadi mengerti, yang semula tidak sadar menjadi sadar. Sedangkan efek afektif (*affective effect*) adalah efek yang berhubungan dengan perasaan, seperti rasa tidak senang menjadi senang, merasa malu atau takut menjadi berani. Efek konatif (*conative effect*) adalah efek yang menimbulkan itikad untuk berperilaku tertentu dalam arti melakukan suatu tindakan yang bersifat fisik atau jasmaniah.

Ada kalanya komunikasi berjalan tidak efektif karena adanya hambatan-hambatan komunikasi. Handoko (1992) mengelompokkan hambatan terhadap komunikasi yang efektif menjadi dua yaitu organisasional dan hambatan pribadi. hambatan organisasional terjadi dikarenakan tingkat hirarki timbul jika organisasi tumbuh dan strukturnya berkembang, sehingga berita harus melalui tingkat tambahan yang memerlukan waktu lebih lama untuk mencapai tahap tujuan dan cenderung menjadi berkurang ketepatannya. Hambatan wewenang manajerial timbul karena adanya kesenjangan

levelling antara atasan dan bawahan akibat rasa ego dalam diri masing-masing. Hambatan spesialisasi timbul karena adanya kecenderungan pemisahan pegawai karena perbedaan fungsi, kepentingan, istilah-istilah pekerjaan. Sedangkan hambatan antar pribadi adalah dikarenakan persepsi selektif, status komunikatif, keadaan membela diri, pendengaran lemah dan ketidak tepatan dalam penggunaan bahasa.

Agar proses komunikasi dapat berjalan secara efektif, maka perlu diperhatikan berbagai hal yang mempengaruhi keberhasilan dari efektifitas suatu komunikasi, yaitu aspek komunikator agar komunikasi dapat berjalan efektif, yaitu rasa kepercayaan (*credibility*) dan daya tarik (*attractiveness*). Dikatakan oleh Nitisemito (1996) bahwa “Maka tidaklah cukup bilamana komunikasi yang disampaikan hanya sekedar lengkap, jelas dan dengan bahasa yang mudah dimengerti, tetapi juga mau mengerti, maka perlu komunikasi itu ditentukan oleh keahliannya dan dapat tidaknya ia dipercaya”. Faktor penyebab kepercayaan ini meliputi keahlian, pendidikan, status sosial, jabatan profesi dan obyektifitas. Seorang komunikator akan mempunyai keputusan untuk melakukan perubahan sikap melalui mekanisme daya tarik. Sikap komunikator yang berusaha menyamakan diri dengan komunikan akan menimbulkan simpati komunikan kepada komunikator.

Menurut Effendy (1996) seorang dapat dan akan menerima sebuah pesan, bila terdapat 4 kondisi sebagai berikut:

1. Komunikan dapat dan benar-benar mengerti pesan komunikasi

2. Pada saat mengambil keputusan, komunikasikan sadar bahwa keputusan yang diambilnya sesuai dengan tujuannya
3. Pada saat mengambil keputusan, komunikasikan sadar bahwa keputusan yang diambilnya itu bersangkutan dengan kepentingan pribadinya
4. Komunikasi mampu menepatinya baik secara mental maupun fisik.

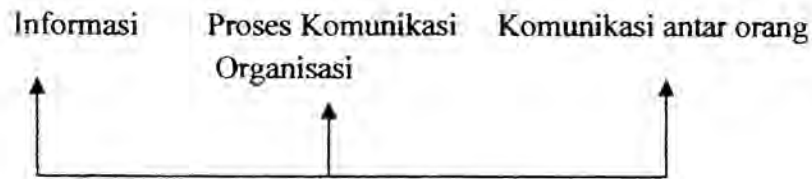
Untuk aspek pesan, kondisi-kondisi yang harus dipenuhi agar pesan dapat membangkitkan umpan balik yang kita kehendaki, menurut Schramm dalam Effendy (1996):

1. Pesan dirancang dan disampaikan sedemikian rupa sehingga menarik perhatian komunikan.
2. Pesan harus yang sama antara komunikator dan komunikan sehingga sama-sama mengerti
3. Pesan harus membangkitkan kebutuhan pribadi dari komunikan dan menyarankan beberapa cara untuk memperoleh kebutuhan tersebut
4. Pesan harus menyarankan suatu jalan untuk memperoleh kebutuhan yang layak bagi suatu kelompok, dimana komunikator berada pada saat ia digerakkan untuk memberikan tanggapan yang dikehendaki.

b. Unsur-Unsur Pokok Komunikasi

Thoha (1998) mengemukakan terdapat tiga unsur pokok dalam komunikasi yang dapat dipergunakan untuk mengidentifikasi komunikasi yang relevan dengan perilaku organisasi.

Gambar 2.1.
Unsur pokok Komunikasi



Sumber : Thoha (1998)

Sifat dari informasi yang datang sangat dipengaruhi oleh jumlah besar sedikitnya informasi yang diterima, cara penyajian dan pemahaman informasi dan proses umpan balik. Ketiga faktor yang mempengaruhi informasi tersebut dapat disebut dengan :

1. Kelebihan Informasi

Hal ini merupakan suatu keadaan bahwa besarnya jumlah informasi yang diterima akan banyak mempengaruhi jalannya komunikasi. Muatan informasi yang berlebihan ini lebih condong menimbulkan reaksi-reaksi yang negatif terhadap komunikasi. Miller dalam Thoha (1998) tujuh reaksi terhadap kelebihan muatan informasi ini:

- b. Orang-orang akan gagal dalam memperhitungkan informasi. Pola reaksi ini terjadi ketika seseorang sangat terlalu sibuk dengan banyak kegiatan-kegiatan, mempunyai banyak perjanjian dalam kalender kerjanya, sehingga hasilnya ia lupa atau tidak mampu menangkap suatu informasi yang datang kepadanya.
- c. Pola reaksi kedua ialah banyak membuat kesalahan. Oleh karena terlampau banyak informasi yang diterima, maka seseorang acapkali membuat kesalahan di dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- d. Reaksi ketiga adalah menunda atau menumpuk pekerjaan. Ini merupakan reaksi yang umum dan banyak orang melakukannya.
- e. Pola reaksi keempat adalah penyaringan. Dalam hal ini informasi yang datang disaring, dihilangkan, ditajamkan atau diabaikan. Karena beban informasi yang datang terlalu besar, orang cenderung melakukan hal-hal tersebut.
- f. Pola reaksi kelima adalah seseorang cenderung menangkap informasi pada garis besarnya saja. Keterangan yang terperinci tidak menarik perhatiannya.
- g. Reaksi berikutnya menugaskan atau melemparkan tugas kepada orang lain untuk menghadapi kelebihan beban informasi ini. Pola reaksi ini biasanya selalu dipergunakan oleh pimpinan yang sibuk dan mempunyai banyak pembantu atau pimpinan yang tidak mau menangani masalahnya sendiri.
- h. Reaksi terakhir pada kelebihan beban informasi ialah kesengajaan untuk menghindari informasi yang datang. Pola reaksi ini dilakukan karena seseorang menyadari sudah terlalu banyak informasi yang datang kepadanya berupa tugas-tugas yang harus segera diselesaikan, tetapi masih juga datang tugas-tugas atau informasi lainnya.

2. Sifat Informasi

Informasi yang dikomunikasikan dapat mempunyai arti yang bermacam-macam. Lebih-lebih informasi yang ditulis atau informasi yang dikomunikasikan dengan memilih cara tertulis, jika tidak diikuti suatu penjelasan dapat menimbulkan berbagai pengertian. Ketidaksamaan

pengertian antara penerima dan pengirim informasi akan menimbulkan kegagalan komunikasi. Pesan yang disampaikan dalam proses komunikasi diwujudkan melalui lambang-lambang tertentu. Lambang-lambang ini diperkirakan dapat menggugah dan merangsang indera orang-orang yang terlibat dalam proses komunikasi tersebut. Simbol-simbol atau lambang dalam komunikasi tersebut pada umumnya berupa kata-kata, gambar-gambar, dan tindakan-tindakan isyarat.

3. Umpan balik (*Feed Back*)

Umpan balik adalah suatu cara untuk menguji seberapa jauh informasi yang dikomunikasikan itu dimengerti. Umpan balik juga berarti suatu proses laporan tentang apa yang dikatakan oleh pengirim, dapat atau tidak untuk membentuk pengertian pada penerima. Selain umpan balik dapat menguji pengertian, dan menyempurnakan ketepatan pelaksanaan pekerjaan, umpan balik dapat pula memperlambat proses pekerjaan. Luthans (1999) karakteristik umpan balik yang efektif antara lain:

1) Intensi

Umpan balik yang efektif jika diarahkan secara langsung untuk menyempurnakan pelaksanaan pekerjaan dan lebih menjadikan pegawai sebagai harta milik organisasi yang paling berharga. Umpan balik semacam ini tidak bersifat hal-hal yang bersifat pribadi dan seharusnya tidak berkompromi dengan perasaan-perasaan pribadi, harga diri dan cita-cita pribadi. Umpan balik yang efektif hanyalah mengurus atau hanya diarahkan pada aspek-aspek pekerjaan pegawai.

2) Kekhususan (*Specificity*)

Umpan balik yang efektif dirancang untuk membekali penerima dengan informasi yang khusus sehingga mereka mengetahui apa yang seharusnya dikerjakan untuk situasi yang benar. Suatu umpan balik yang tidak efektif jika bersifat umum dan meninggalkan tanda tanya bagi penerimanya. Umpan balik semacam ini akan membuat pegawai tersebut frustrasi dan mencari-cari cara memperbaiki pekerjaannya.

3) Deskriptif

Efektivitas umpan balik yang bersifat deskriptif lebih ditekankan memberikan penjelasan mengenai pelaksanaan pekerjaan.

4) Kemanfaatan

Karakteristik ini meminta agar setiap umpan balik mengandung informasi yang dapat dipergunakan oleh pegawai atau pejabat untuk memperbaiki dan menyempurnakan pekerjaannya.

5) Tepat waktu

Umpan balik yang efektif jika terdapat pertimbangan-pertimbangan yang memperhitungkan faktor waktu yang tepat. Ada semacam aturan, semakin segera umpan balik diberikan adalah semakin baik.

6) Kesiapan

Agar supaya umpan balik bisa efektif, para pegawai hendaknya mempunyai kesiapan untuk menerima umpan balik tersebut. Dalam hal ini, setiap pemberian umpan balik hendaknya diperhitungkan apakah pegawai yang akan diberi umpan balik sudah siap atau belum.

7) Kejelasan

Umpan balik bisa efektif jikalau dapat dimengerti secara jelas oleh penerima. Suatu cara yang baik untuk mengetahui hal ini ialah membuktikan secara langsung dengan meminta kepada penerima untuk menyatakan secara pokok-pokok apa yang telah dibicarakan bersama.

8) Validitas

Agar supaya sesuatu umpan balik dapat efektif, maka umpan balik tersebut hendaknya dapat dipercaya dan sah.

c. Komunikasi Organisasi

Gitosudarmo dan Sudita (1997) menyatakan bahwa komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam mengintegrasikan dan mengkoordinasikan semua bagian dan aktivitas di dalam organisasi. Aliran komunikasi dalam organisasi merupakan pedoman ke mana seseorang dapat berkomunikasi dalam organisasi. Aliran komunikasi formal dalam organisasi dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

a. Komunikasi dari atas ke bawah

Komunikasi dari atas ke bawah merupakan aliran komunikasi dari tingkat atas ke tingkat bawah melalui hirarki organisasi. Bentuk dari aliran komunikasi dari atas ke bawah seperti prosedur organisasi, instruksi tentang bagaimana melakukan tugas, umpan balik terhadap prestasi bawahan, penjelasan tentang tujuan organisasi dan lain sebagainya. Salah satu kelemahan komunikasi dari atas ke bawah adalah ketidakakuratan informasi yang melewati beberapa tingkatan. Pesan yang disampaikan dengan suatu

bahasa yang tepat untuk suatu tingkat, tetapi tidak tepat untuk tingkat yang paling bawah yang menjadi sasaran dari informasi tersebut.

b. Komunikasi dari bawah ke atas

Komunikasi dari bawah ke atas dirancang untuk menyediakan umpan balik tentang seberapa baik organisasi telah berfungsi. Bawahan diharapkan memberikan informasi tentang prestasinya dan praktek serta kebijakan organisasi. Komunikasi dari bawah ke atas dapat berbentuk laporan tertulis maupun lisan, kotak saran, pertemuan kelompok dan lain sebagainya.

Permasalahan utama yang terjadi dalam komunikasi dari bawah ke atas adalah bias dan penyaringan atas informasi yang disampaikan oleh bawahan. Komunikasi dari bawah ke atas digunakan untuk memonitor prestasi organisasi. Bawahan seringkali memberikan informasi yang kurang benar kepada atasannya terutama informasi tidak mengennakkannya. Akibatnya komunikasi dari bawah ke atas seringkali dikatakan sebagai penyampaian informasi yang menyenangkan atasan dan bukan informasi yang perlu diketahui oleh atasan.

c. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horisontal merupakan aliran komunikasi kepada orang-orang yang melakukan hirarki yang sama dalam suatu organisasi. Misalnya komunikasi yang terjadi antara manajer bagian pemasaran dengan manajer bagian produksi atau antar karyawan bagian produksi dengan karyawan bagian keuangan.

d. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan aliran komunikasi dari orang-orang yang memiliki hirarki yang berbeda dan tidak memiliki hubungan secara langsung. Misalnya komunikasi antara manajer pemasaran dengan kepala sub-bagian pengendalian mutu. Menurut Moekijat (1993) komunikasi dalam organisasi (*organization communication*) dapat dibagi menjadi dua yaitu secara vertikal dan mendatar (horizontal, ke samping).

e. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dimana arus informasi mengalir antara pimpinan dengan bawahannya. Komunikasi vertikal dapat juga disebut komunikasi dua arah secara timbal balik antara atasan dan bawahan. Komunikasi vertikal ini karena merupakan komunikasi antara pimpinan dan bawahannya, maka terjadinya komunikasi ini dapat dilihat dari 2 arah, yaitu komunikasi ke atas (*upward communication*) dan komunikasi ke bawah (*downward communication*). Komunikasi ke bawah mengalir dari individu di tingkat hirarki yang lebih tinggi kepada individu di tingkat yang lebih rendah.

Menurut Lewis dalam Muhammad (1995) “komunikasi ke bawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan”. Selain itu saluran komunikasi ke bawah juga digunakan untuk

memerintah/instruksi tugas, mengajar dan melatih, mengarahkan, mengkoordinasikan dan menilai orang-orang bawahan. Apabila pimpinan menentukan tujuan untuk orang-orang bawahannya, maka pimpinan tersebut menggunakan komunikasi ke bawah.

Bentuk komunikasi ke bawah yang paling umum adalah instruksi kerja, memo resmi, pernyataan kebijaksanaan, prosedur, buku pedoman dan publikasi perusahaan. Moekijat (1993) mengemukakan bahwa alat komunikasi yang digunakan untuk komunikasi ke bawah adalah:

- a. Lisan, komunikasi tatap muka melalui garis otoritas, termasuk kontak pribadi dan pertemuan kelompok.
- b. Komunikasi tertulis, termasuk majalah organisasi, pengumuman, buku pedoman, surat, penilaian pekerjaan.
- c. Kontak pribadi antara manajer-manajer tingkat atas dan pegawai-pegawai tingkat bawah, berupa pelampauan langsung tingkat-tingkat menengah atau bercakap-cakap secara informal.

Komunikasi ke atas merupakan pesan yang dikirim dari tingkat hirarki yang paling rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Semua karyawan dalam suatu organisasi kecuali yang berada pada tingkatan yang paling atas melaksanakan komunikasi ke atas. Komunikasi ini mempunyai efek pada penyempurnaan moral dan sikap karyawan, tipe pesan adalah integrasi dan pembaharuan.

Saluran komunikasi ke atas pada umumnya dipergunakan untuk memberikan laporan, mengajukan permohonan, memberikan saran, mengajukan protes, memberikan informasi (Moekijat, 1993). Disebutkan pula

oleh Muhammad (1995) ada hal-hal yang diharapkan oleh pimpinan untuk disampaikan karyawan kepada atasannya melalui komunikasi ke atas:

- a. Apa yang dilakukan bawahan, pekerjaannya, hasil yang dicapainya, kemajuan mereka dan rencana masa yang akan datang.
- b. Menjelaskan masalah-masalah pekerjaan yang tidak terpecahkan yang mungkin memerlukan bantuan tertentu.
- c. Menawarkan saran-saran atau ide-ide bagi penyempurnaan unitnya masing-masing atau organisasi secara keseluruhan
- d. Menyatakan bagaimana pikiran dan perasaan mereka mengenai pekerjaannya, teman sekerjanya dan organisasi.

Moekijat (1993) alat komunikasi yang digunakan dalam komunikasi ke atas berupa:

- a. Laporan pelaksanaan pekerjaan.
- b. Pertemuan dengan atasan
- c. Rencana saran
- d. Kebijakan pintu terbuka
- e. Survei keluhan
- f. Pertemuan berkala antara serikat pekerja dan pejabat-pejabat manajemen.

f. Komunikasi Horisontal/Lateral/Menyamping

Komunikasi horisontal biasanya mengikuti pola arus pekerjaan dalam sebuah organisasi. Menurut Handoko (1992) meliputi hal-hal berikut ini:

- a. Komunikasi diantara para anggota dalam kelompok kerja yang sama

- b. Komunikasi yang terjadi antara dan diantara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

Komunikasi horisontal dalam organisasi mempunyai tujuan tertentu diantaranya adalah untuk koordinasi tugas, saling memberikan informasi, memecahkan masalah yang timbul, menyelesaikan konflik, menjamin pemahaman yang sama, serta mengembangkan sokongan interpersonal (Muhammad, 1995). Bentuk yang paling umum dari komunikasi horisontal ini adalah kontak interpersonal yang mungkin terjadi di berbagai tipe. Diantara bentuk yang seringkali terjadi adalah rapat-rapat komite, interaksi informal pada waktu jam istirahat, percakapan telepon, memo dan nota, aktivitas sosial.

6. Telaah Penelitian Terdahulu

Azhari(2003) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Profesionalisme APIP terhadap Kualitas Pengawasan pada Inspektorat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia R.I. Penelitian ini mengangkat pokok permasalahan tentang sejauhmana pengaruh profesionalisme APIP yang memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap/perilaku terhadap kualitas pengawasan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian statistik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Hasil dan kesimpulan penelitiannya adalah bahwa kompetensi dan sikap/perilaku yang dimiliki oleh APIP berpengaruh terhadap kualitas pengawasan.

Efendy (2010) melakukan penelitian tentang Kompetensi, Independensi dan Motivasi terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat dalam Pengawasan

Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Gorontalo). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi, independensi, dan motivasi terhadap kualitas audit aparat inspektorat daerah. Permasalahan umum dalam penelitian ini adalah adanya temuan audit yang tidak terdeteksi oleh aparat inspektorat sebagai APIP internal, akan tetapi ditemukan oleh APIP eksternal, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK). Metode yang digunakan adalah metode statistik deskriptif dan kesimpulan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit, sedangkan variabel independensi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit.

Ashari (2011) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Keahlian, Independensi dan Etika Terhadap Kualitas APIP pada Inspektorat Provinsi Maluku Utara. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris dengan menganalisis tentang pengaruh keahlian, independensi dan etika terhadap kualitas APIP pada Inspektorat Provinsi Maluku Utara. Metode yang digunakan adalah metode penelitian statistik deskriptif. Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan keahlian, independensi dan etika secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas APIP pada Inspektorat Provinsi Maluku Utara. Secara parsial keahlian dan independensi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kualitas APIP, namun tidak untuk etika dimana tidak signifikan terhadap kualitas APIP.

Ahmad, dkk (2011) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Pemeriksa Terhadap Kualitas Hasil

Pemeriksaan Dalam Pengawasan Keuangan Daerah: Studi Pada Inspektorat Kabupaten Pasaman. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparat Inspektorat Kabupaten Pasaman yang ikut dalam tugas pemeriksaan, yaitu sebanyak 26 orang. metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus, yaitu penyebaran kuesioner dilakukan pada semua populasi. Dalam penelitian ini, variabel dependen (Y) yang digunakan adalah kualitas audit Inspektorat dalam pengawasan keuangan daerah sedangkan variabel independennya terdiri dari kompetensi auditor (X_1) dan independensi auditor (X_2). Penelitian ini memberikan hasil bahwa kompetensi dan independensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit yang dilaksanakan oleh aparat Inspektorat Kabupaten Pasaman. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit, sehingga semakin baik tingkat kompetensi, maka akan semakin baik kualitas audit yang dilakukannya dan Independensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit, sehingga independensi yang dimiliki aparat inspektorat dapat menjamin bahwa yang bersangkutan akan melakukan audit secara berkualitas.

Afni, dkk (2012) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi dan Independensi Pemeriksa Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Dalam Pengawasan Keuangan Daerah: Studi Pada Inspektorat Kabupaten/Kota Di Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparat Inspektorat Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat yang ikut dalam tugas pemeriksaan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah aparatur pada Kabupaten Pasaman dan Kota Padang, yaitu sebanyak 68 orang. Berdasarkan

hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Kompetensi dan independensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit yang dilaksanakan oleh aparat Inspektorat Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat. 2) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit, sehingga semakin baik tingkat kompetensi, maka akan semakin baik kualitas audit yang dilakukannya. 3) Independensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit, sehingga independensi yang dimiliki aparat inspektorat dapat menjamin bahwa yang bersangkutan akan melakukan audit secara berkualitas.

Kisnawati (2012) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di Inspektorat Kabupaten dan Kota Se-Pulau Lombok). Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki Jabatan Fungsional Auditor (JFA), Jabatan Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah (JFP2UPD) dan PNS selaku pejabat struktural yang tupoksinya melakukan pengawasan/pemeriksaan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus dimana semua auditor dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Jumlah kuisioner yang disebarkan sebanyak 119 eksemplar, dari jumlah tersebut kembali 109 eksemplar. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi, independensi dan etika auditor berpengaruh terhadap kualitas

audit. Secara parsial kompetensi dan independensi tidak berpengaruh terhadap kualitas audit, hanya etika auditor yang berpengaruh terhadap kualitas audit.

Pratiwi dan Harmeidiyanti (2012) melakukan penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Internal Inspektorat di Wilayah Kabupaten Banyumas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh secara simultan dan parsial variabel kecerdasan emosional, pengetahuan, *Locus of Control*, independensi dan komunikasi terhadap kinerja auditor internal Pemerintah Inspektorat Daerah. Hasilnya adalah secara Simultan kecerdasan emosional, pengetahuan, *Locus of Control*, independensi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa internal Inspektorat. Secara parsial variabel kecerdasan emosional, *Locus of Control*, independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa internal Inspektorat sedangkan variabel pengetahuan dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa internal Inspektorat.

Berdasarkan hasil kajian empiris sebelumnya, dalam melaksanakan tugas pengawasan APIP dituntut memiliki kompetensi, motivasi dan komunikasi yang memenuhi standar untuk terselenggaranya pengawasan yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan sehingga terjadi penurunan tingkat pelanggaran dalam unit kerja maupun aparatur dan peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja aparat pemerintah,

untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik di Kabupaten Dompu. (Ringkasan Penelitian Terdahulu terdapat pada lampiran 1)

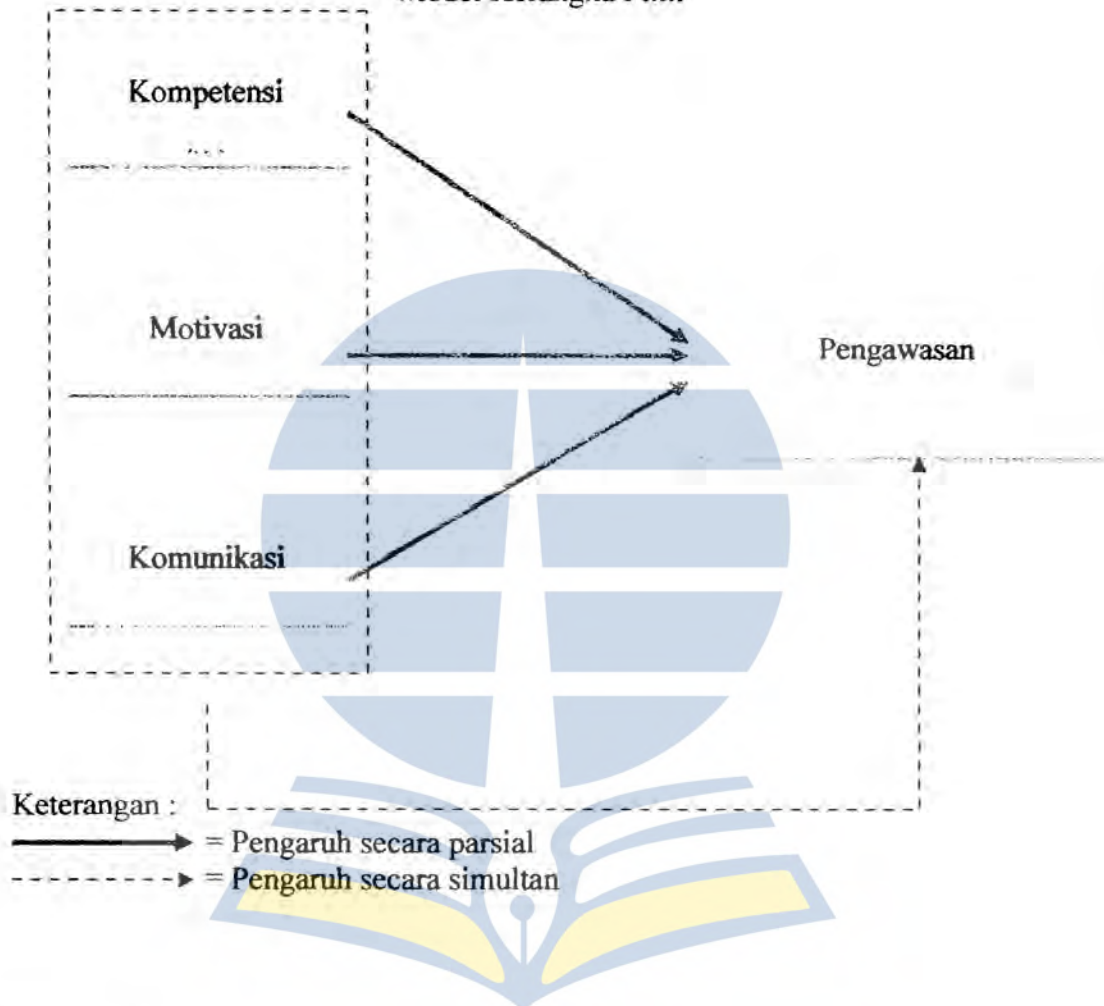
B. Kerangka Pikir

Pengawasan dalam lingkup Kabupaten Dompu menjadi domain satuan kerja Inspektorat. Pelaksanaan tugas pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Dompu diperlukan auditor yang profesional guna meningkatkan kualitas hasil pengawasan tersebut. Inspektorat Kabupaten Dompu melakukan pengawasan internal secara reguler pada 480 obyek pemeriksaan, yang terdiri dari: 30 SKPD, 8 Kecamatan, 8 UPTD Dikpora, 320 sekolah, 79 Kelurahan/Desa, 8 Puskesmas dan 27 Lembaga Non Pemerintah terdapat 80 LHP yang diterbitkan.

Fenomena Pengawasan terhadap obyek pemeriksaan oleh pada APIP Inspektorat Kabupaten Dompu masih didominasi temuan yang bersifat administratif, belum mampu mengungkapkan kebocoran keuangan Daerah/Negara dalam jumlah yang besar. Hal ini dapat dibuktikan APIP pada Inspektorat tidak dapat mengungkap kebocoran kerugian Daerah/Negara pada SKPD, tetapi terungkap pada saat pemeriksaan oleh auditor eksternal BPK.

Berdasarkan pada penjelasan yang telah dilakukan, maka dapat disusun kerangka pikir penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.2.
Model Kerangka Pikir



C. Hipotesis

Menurut Sudjana (2008) hipotesis adalah dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Jika asumsi atau dugaan itu dikhususkan mengenai populasi, umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi maka disebut hipotesis statistik. Sementara Sugiyono (2008:88) mengemukakan

bahwa hipotesis statistik yang akan diuji dinamakan hipotesis nihil (diberi simbol H_0). Karena formulasi dari H_0 ini akan mempengaruhi perhitungan-perhitungan yang dilakukan dalam uji hipotesis, maka H_0 harus diformulasikan sedemikian rupa sehingga probabilitas akan berbuat kesalahan α bisa dihitung, dan memungkinkan pula melakukan perhitungan-perhitungan dalam uji hipotesis tersebut. Di samping itu harus diformulasikan hipotesis alternatifnya (diberi simbol H_1) sedemikian rupa sehingga menolak hipotesis nihil berarti menerima hipotesis alternatif, dan sebaliknya.

Berdasarkan gambar 2.2 maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan komunikasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap pengawasan (Y) pada Inspektorat Kabupaten Dompu.
2. Diduga kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan komunikasi (X_3) secara parsial (individu) mempunyai pengaruh terhadap pengawasan (Y) pada Inspektorat Kabupaten Dompu.

D. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah karakteristik, sifat, atau atribut dari suatu obyek (subyek) penelitian yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, yang memiliki nilai (value), dimana nilainya bervariasi antara subyek yang satu dengan yang lainnya.

Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu;

1. Variable Bebas (*variable Independent*)

Variable ini mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependent (variable terikat). Penelitian ini yang menjadi variable bebas adalah kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan komunikasi (X_3)

2. Variable terikat (*variable dependent*)

Adalah variable yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variable bebas. Penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah pengawasan (Y).

Definisi Operasional Variabel dalam penelitian ini untuk memperoleh gambaran dan pemahaman tentang konsep-konsep yang akan digunakan dalam penelitian ini maka ruang lingkup/batasan penelitian ini adalah:

1. Kompetensi (X_1) menurut Spencer dan Spencer (1993) merupakan karakteristik dasar seorang pekerja yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
2. Motivasi (X_2) sebagai kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Robbins, 2006)
3. Komunikasi (X_3) sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.

4. Pengawasan (Y) adalah segala usaha dan kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak (Sujanto sebagaimana dikutip Sofyan, 2001:10)

Secara ringkas operasional variabel untuk kualitas pengawasan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Instrumen
Kompetensi (X₁)	<p>X_{1.1} Memahami dan mampu melakukan audit sesuai standar akuntansi dan auditing yang berlaku</p> <p>X_{1.2} Memahami hal-hal terkait pemerintahan (di antaranya struktur organisasi, fungsi, program, dan kegiatan pemerintahan)</p> <p>X_{1.3} Seiring bertambahnya masa kerja sebaga auditor, keahlian auditing pun makin bertambah</p> <p>X_{1.4} Selalu mengikuti dengan serius pelatihan akuntansi dan audit yang diselenggarakan internal inspektorat</p> <p>X_{1.5} Berusaha meningkatkan penguasaan akuntansi dan auditing dengan membaca literature atau mengikuti pelatihan di luar lingkungan inspektorat</p>

Motivasi (X ₂)	<p>X_{2.1} Hasil audit benar-benar dimanfaatkan oleh penentu kebijakan sehingga akan memberi pengaruh yang cukup besar bagi peningkatan kualitas pelayanan public</p> <p>X_{2.2} Tidak akan menerima dampak negatif apa pun jika tidak melakukan audit dengan baik.</p> <p>X_{2.3} Cenderung memaafkan jika ada sedikit penyimpangan karena saya pun mungkin akan melakukan kesalahan yang sama jika ada pada posisi tersebut</p> <p>X_{2.4} Apa yang saya lakukan selama ini sudah cukup baik, tidak perlu adanya perbaikan</p> <p>X_{2.5} Akan mempertahankan hasil audit meskipun berbeda dengan hasil audit rekan lain dalam tim</p> <p>X_{2.6} Kesungguhan dalam menjalankan tugas sering dipengaruhi <i>mood</i> (suasan hati)</p>
Komunikasi (X ₃)	<p>X_{3.1} Pengawas sanggup bekerja sama untuk mencapai tujuan audit</p> <p>X_{3.2} Pengawas hendaknya saling mengkomunikasikan segala permasalahan yang timbul dalam tugas audit.</p> <p>X_{3.3} Pengawas seharusnya saling membimbing dalam hal kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap.</p> <p>X_{3.4} Pengawas harus mencari informasi dari pihak yang kompeten tentang masalah dan atau orang yang diperiksa</p> <p>X_{3.5} Sesama Pengawas harus saling mempercayai, menghargai dan dapat bekerja sama dengan pihak yang diperiksa sesuai dengan tujuan pemeriksaan.</p> <p>X_{3.6} Pengawas bersifat mendidik atau membina terhadap pihak yang diperiksa dengan cara membantu, mendorong, dan membimbing bila ada permasalahan yang timbul dalam pekerjaannya dengan tidak merusak integritas dan obyektivitas dalam pelaksanaan audit.</p> <p>X_{3.7} Pengawas tidak berselisih pendapat dihadapan pihak auditan</p> <p>X_{3.8} Pengawas tidak mengatasnamakan sesama rekan dalam satu tim untuk tujuan atau kepentingan pribadi</p>
Pengawasan (Y)	<p>Y₁ Pelaksanaan audit harus direncanakan dengan sebaik-baiknya.</p> <p>Y₂ Rencana audit harus dibuat untuk setiap kali penugasan.</p> <p>Y₃ Pengawas harus memahami tujuan dan rencana audit</p> <p>Y₄ Pelaksana dan pekerjaan audit harus ditelaah oleh ketua tim sebelum tim audit menyelesaikan audit</p> <p>Y₅ Pengawas harus melakukan evaluasi atas keandalan</p> <p>Y₆ Pengawas harus menguasai metode, teknik dan prinsip-prinsip pengawasan</p> <p>Y₇ Pengawas harus kreativitas, inovasi, dalam penyusunan program dan aktivitas/kedisiplinan pengawas selama proses pelaksanaan pengawasan</p>

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metodologi penelitian yang dipakai dalam penyusunan ini adalah metode deskriptif analisis dan verifikatif. Jenis penelitian deskriptif analisis yang dimulai dari pengumpulan, mengolah data hingga menyajikan hasil yang disertai interpretasi, sehingga akhirnya diperoleh gambaran yang jelas tentang pokok permasalahan yang diteliti.

Disebut penelitian verifikatif karena menggunakan pernyataan sementara atau dugaan yang akan diformulasikan ke dalam bentuk hipotesis yang harus diuji secara empirik. Seperti yang diuraikan oleh Sugiyono (2009), bahwa penelitian kuantitatif dalam melihat variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh APIP pada Inspektorat Kabupaten Dompu yang ditempatkan pada masing-masing Inspektur Pembantu (Irbani).

B. Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002:57). Menurut Arikunto (2002) mengatakan bahwa populasi merupakan sejumlah individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama.

Menurut Handari (1995:141) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dari pada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh APIP yang ada pada Inspektorat Kabupaten Dompu sebanyak 31 Orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah metode sensus, Menurut Erlina dan Mulyani (2007) jika peneliti menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian maka disebut sensus.

C. Instrumen Penelitian

I. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2004).

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan untuk memperoleh informasi dalam penelitian ini diantaranya meliputi :

a. Kuesioner (Angket)

Pada penelitian survey, penggunaan kuesioner merupakan hal yang pokok untuk mengumpulkan data. Hasil kuisisioner tersebut dalam bentuk angka-angka, tabel-tabel, analisa statistik, dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian, analisa data kuantitatif dilandaskan pada hasil kuesioner itu (Singarimbun, 1996:175).

Seperti yang dikatakan di atas kuesioner (angket) adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang responden atau pegawai pada Inspektorat Kabupaten Dompu. Dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan menggunakan skala likert dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi sub variabel. Selanjutnya dijabarkan menjadi komponen yang dapat diukur guna menyusun item instrumen yang berupa pertanyaan yang akan di jawab oleh responden. Jawaban tersebut dalam bentuk pilihan ganda, sehingga data yang diperoleh dari pengukuran ini adalah berupa data ordinal.

Guna mendapatkan penilaian kategori yang telah ditetapkan, maka selanjutnya tanggapan responden disusun kedalam suatu tabulasi data. Data tersebut diolah dan hasilnya diprosentasikan dalam suatu tabulasi distribusi frekuensi yang di dasarkan pada tabulasi data skor jawaban responden. Selanjutnya data hasil tabulasi tersebut digunakan untuk mendeskripsikan tanggapan dan tingkat persetujuan /penolakan responden terhadap masing-masing variabel, subvariabel atau indikator penelitian. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah menggunakan skala likert. Skala likert adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, menurut Sugiyono (2012:105).

Alasan digunakannya skala likert yaitu selain relative mudah. Skala likert juga tercermin dalam keragaman skor sebagai akibat penggunaan skala antara satu sampai dengan tiga dimensi yaitu pengaruh kompetensi, Motivasi dan komunikasi terhadap pengawasan pada inspektorat Kabupaten Dompu yang tercermin dalam daftar pertanyaan, memungkinkan responden dalam mengekspresikan tingkat pendapat mereka dalam pengawasan yang dilakukan, agar lebih mendekati kenyataan yang sebenarnya.

Berdasarkan pandangan statistik, skala dengan tiga dimensi lebih tinggi keandalannya dari pada dua tingkat, yaitu dengan pertanyaan iya atau tidak. Pengukuran tingkat kompetensi, motivasi dan komunikasi terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu berdasarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert di atas maka akan diketahui tingkat pengaruh kompetensi, motivasi dan komunikasi.

Menentukan pengaruh kompetensi, motivasi dan komunikasi dengan melihat adanya *gap* antara harapan dan tingkat pengawasan yang dilakukan, apabila pengaruh kompetensi, motivasi dan komunikasi terhadap pengawasan yang dilakukan maka pengawasan dapat memenuhi harapan sama atau lebih kecil dari tingkat pengawasan yang dilakukan akan sesuai harapan.

Skala pengukuran dalam penelitian ini mengacu pada Skala Likert (*Likert Scale*) yang sudah dimodifikasi, dimana masing-masing

dibuat dengan menggunakan skala 1-5. Variabel yang diukur dengan menggunakan skala lima alternatif pilihan (skala likert). Variabel diberikan penilaian sebagai berikut:

- Sangat Setuju : 5
- Setuju : 4
- Ragu-Ragu : 3
- Tidak Setuju : 2
- Sangat Tidak Setuju : 1

Pengukuran variabel untuk mendapatkan penilaian kategori yang telah ditetapkan, maka selanjutnya tanggapan responden disusun kedalam suatu tabulasi data yang kemudian diolah dan dihasilkan prioritas dalam suatu tabulasi data skor jawaban responden, data hasil tabulasi tersebut digunakan untuk mendiskripsikan serta menginterpretasikan tanggapan dari tingkat persetujuan/penolakan responden terhadap masing-masing variabel, sub variabel atau indikator penelitian.

b. Teknik Observasi

Teknik observasi merupakan teknik dimana peneliti mengamati fenomena yang terjadi dilapangan pada saat proses penelitian sedang berjalan. Pengamatan dilakukan dengan cara mengkaitkan dua hal, yaitu *informasi* (apa yang terjadi) dengan *konteks* (hal-hal yang terjadi disekitarnya) sebagai proses pencarian makna.

Menurut Sugiyono (2012:166) teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja. Proses observasi dapat dibedakan menjadi *participant observation* (observasi berperan serta) yaitu peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, ikut merasakan suka dukanya. dengan observasi partisipan ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak yaitu bagaimana perilaku pegawai dalam bekerja dalam melakukan pengawasan.

c. Wawancara (*interview*)

Secara umum uji validitas adalah untuk melihat apakah item pertanyaan yang digunakan mampu mengukur apa yang ingin diukur, suatu item pertanyaan dalam suatu wawancara dipergunakan untuk mengukur suatu konstruk (variabel) yang digunakan, diteliti.

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas atau keabsahan menyangkut pemahaman mengenai kesesuaian antara konsep dengan kenyataan empiris. Menurut Arikunto (2006) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Dimana

uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur (kuesioner) yang digunakan telah dapat mengukur informasi yang diperlukan. Menurut Arikunto (2006) suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *product moment pearson's*, dilakukan dengan mengkorelasikan antara nilai yang diperoleh dari tiap-tiap butir pertanyaan dengan nilai total. Sugiyono (2006) menyatakan bahwa suatu item dinyatakan valid jika indeks korelasi *product moment pearson* (r) $\geq 0,3$. Indeks korelasi *product moment pearson* (r) dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

x = Skor jawaban tiap item

y = Skor total

b. Uji Reliabilitas

Singarimbun dan Effendi (2005) mengatakan “reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih”. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika alat itu dalam mengukur suatu gejala yang berlainan senantiasa mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Menurut

Malhotra (2006) “suatu instrumen dikatakan handal apabila nilai Alpha Cronbach lebih besar atau sama dengan 0,6”. Sedangkan rumus Alpha Cronbach menurut Arikunto (2006) adalah sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Dimana:

r_i : Reliabilitas instrumen
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir
 σt^2 : Varians total

D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, menurut Sugiyono (1999) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada aresponden. Responden diminta untuk memilih jawaban yang tersedia yang dianggap paling sesuai dengan pertimbangannya, pertanyaan-pertanyaan menggunakan skala Likert sesuai dengan indikator pada masing-masing variabel. Seluruh APIP pada inspektorat Kabupaten Dompu merupakan responden dalam penelitian ini.

1. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2006) Data

sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari adalah data yang berasal dari buku, pedoman dan referensi yang terkait termasuk data pedoman atau peraturan tentang Audit.

b. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2006). Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden yaitu APIP pada Inspektorat Kabupaten Dompu dengan mengisi kuisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Responden diminta untuk memilih jawaban yang telah tersedia yang sesuai menurut pertimbangannya.

E. Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisa regresi berganda (*multiple regression*) dengan bantuan program SPSS. Analisa regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen dan tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Penyusunan persamaan regresi berganda berdasarkan data-data yang diperoleh untuk menggambarkan dan menjelaskan pengaruh antar aspek-aspek berupa kompetensi, independensi dan profesionalisme auditor terhadap kualitas audit adalah

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Pengawasan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi

X_3 = Komunikasi

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi

ε = Error

Karena hanya terdapat satu variabel tidak bebas dengan variabel bebasnya lebih dari satu, maka untuk mengestimasi koefisien regresi digunakan metode kuadrat terkecil biasa (*method of Ordinary Least Squares/OLS*) supaya dihasilkan estimator yang *Best Linier Unbias Estimator (BLUE)*.

b. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda tersebut di atas, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari :

Uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

1. Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas

bukan dilakukan pada masing-masing variabel pada nilai residualnya. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan uji *one-sampel kolmogorov-Smimov Test*, dimana uji ini didasarkan fungsi distribusi empiris (*Empirical Distribution Function* = ECDF). Nilai statistik uji ini dapat dihitung dengan menggunakan formalitas sebagai berikut:

$$D = \sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2$$

Dimana :

D = Berdasarkan rumus di bawah

X_{n-i+1} = Angkake n- i + 1 pada data

X_i = Angkake i pada data

2. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi anantara variabel-variabel bebas dalam suatu modal regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara vareabel-variabel bebasnya, maka hubungan anantara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Dalam mendelegasikan multikolinearitas menggunakan metode *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (TOL) dan *tolerance* (TOL), multilinearitas dapat dirumuskan :

$$VIF = (bi\lambda) = \frac{1}{(1-R^2)}$$

R^2 = Koefisien Determinasi

Vif merupakan *variance inflation factor*. Ketika R_j^2 mendekati satu atau dengan kata lain ada kolineraritas antara variabel independen maka VIF akan naik dan jika $R_j^2 = 1$ maka nilainya tidak terhitung. Jika nilai VIF semakin membesar maka diduga ada multikolinearitas atas variabel independen. Pada nilai VIF berapa dikatakan ada multikolinearitas, sebagai aturan main (*rule of thumb*) jika nilai VIF melebihi angka 10 maka bisa disimpulkan ada multikolinearitas karena nilai R_j^2 melebihi dari 0,90³. Masalah multikolinearitas juga bisa dideteksi dengan melihat nilai tolerance. Nilai *tolerance* (TOL) bisa dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$TOL = ((1 - R_j^2) = \frac{1}{VIF_i})$$

Jika $R_j^2 = 0$ berarti tidak ada kolineraritas antara variabel independen maka nilai TOL sama dengan 1 dan sebaliknya jika $R_j^2 = 1$ ada kolineraritas variabel independen maka nilai TOL sama dengan nol. Dengan demikian nilai TOL semakin mendekati 0 maka diduga ada multikolinearitas dan sebaliknya nilai TOL semakin mendekati 1 maka diduga tidak ada multikolinearitas, (Agus Widarjono, 2010:81-82)

3. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variabel dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan

adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau tersebut heteroskedastisitas.

Penyimpangan heteroskedastisitas menurut Algifari (1997:85) artinya varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Spearman, langkah yang harus dilakukan dengan menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dalam hasil regresi dengan menggunakan korelasi Spearman adalah sebagai berikut formal :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(rs)^2}}$$

dengan df sebesar $n-2$ dan $n > 8$

Jika nilai t hitung lebih besar daripada nilai kritis Tabel t , maka kita bisa menyimpulkan bahwa regresi mengandung masalah heteroskedastisitas dan sebaliknya maka tidak ada heteroskedastisitas.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis harus dilakukan karena kita akan melakukan generalisasi dari hasil analisis kita berdasarkan sampel kepada karakteristik dari populasi. Pengujian hipotesis yang akan dilakukan meliputi uji F (uji signifikansi simultan) dan uji t (uji signifikansi parameter secara individual).

1. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) atau *adjusted* R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 atau *justed* R^2 adalah diantara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan sebaliknya jika mendekati nol. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut memiliki nilai t yang signifikan atau tidak. Oleh sebab itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan *adjusted* R^2 karena nilainya dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Karena alasan tersebut dalam penelitian ini akan digunakan *adjusted* R^2 .

Koefisien determinasi menurut Agus Widarjono (2010:21)

dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{(\sum et^2)(n-k)_2}{\sum (y_1 - y)^2}$$

Dimana :

k = jumlah parameter estimasi

n = jumlah observasi

Apabila koefisien determinasi (R^2) mendekati angka satu (1) berarti terdapat hubungan yang kuat (Djarwanto dan Pangestu S, 1993:324).

2. Uji Statistik t (*t-test*)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dapat disimpulkan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, signifikansi variabel independen juga dapat diketahui melalui nilai p-value (*sig*). Variabel independen dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai p-value (*sig*) lebih kecil dari alpha (*confidence interval*). Hipotesis uji statistik t adalah sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis untuk β_1

$H_{o1} : \beta_0 = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dengan pengawasan.

$H_1 : \beta_0 \neq 0$ Terdapat pengaruh antara kompetensi dengan pengawasan

2. Uji Hipotesis untuk β_2

$H_{o2} : \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara motivasi dengan pengawasan.

$H_2 : \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh antara motivasi dengan pengawasan.

3. Uji Hipotesis untuk β_3

$H_0 : \beta_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi dengan pengawasan.

$H_3 : \beta_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh antara komunikasi dengan pengawasan

Kriteria pengujian (*role of test*)



Ho diterima apabila $-t(\alpha/2; n-k) \leq t_{\text{hitung}} \leq t(\alpha/2; n-k)$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ho ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t(\alpha/2; n-k)$ atau $t_{\text{hitung}} < -t(\alpha/2; n-k)$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Uji secara Statistik (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Jika nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, signifikansi variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap

variabel dependen, juga dapat diketahui melalui nilai $p_{value}(sig)$. Variabel independen dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai $p_{value} (sig)$ lebih kecil dari alpha (*confidence interval*) Hipotesis untuk menguji statistik F adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_4 = 0$: Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi, motivasi dan komunikasi dengan pengawasan.

$H_4 : \beta_4 \neq 0$: Terdapat pengaruh antara kompetensi, motivasi dan komunikasi dengan pengawasan.

Langkah-langkah/ urutan menguji hipotesa dengan distribusi F

1. Merumuskan hipotesa

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Menentukan taraf nyata/ level of significance = α

Taraf nyata / derajat keyakinan yang digunakan sebesar $\alpha = 1\%$, 5%, 10%. Derajat bebas (df) dalam distribusi F ada dua, yaitu :

$$df \text{ numerator} = df_n = df_1 = k - 1$$

$$df \text{ denominator} = df_d = df_2 = n - k$$

Dimana:

df = degree of freedom/ derajat kebebasan

n = Jumlah sampel

k = banyaknya koefisien regresi

3. Menentukan daerah keputusan, yaitu daerah dimana hipotesa nol diterima atau tidak H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat

4. Menentukan uji statistic nilai F

Bentuk distribusi F selalu bernilai positif



5. Mengambil keputusan

Keputusan bisa menolak H_0 atau menerima H_0 .

Nilai F_{tabel} yang diperoleh dibanding dengan nilai F_{hitung} apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. TEMUAN

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Dompu Nomor 7 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah, maka Inspektorat Kabupaten Dompu merupakan salah satu perangkat Daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Adapun struktur organisasi Inspektorat Kabupaten Dompu terdiri dari:

1. Unsur Pimpinan adalah Kepala Inspektorat yang dipimpin Inspektur
2. Unsur Pembantu Pimpinan adalah Kepala Sekretariat yang dipimpin oleh Sekretaris terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Program
 - b. Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan
 - c. Sub Bagian Administrasi Umum dan Kepegawaian
3. Unsur Pelaksana adalah Inspektur Pembantu Wilayah yang terdiri dari:
 - a. Inspektur Pembantu Wilayah I terdiri dari :
 - i. Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Pemerintahan
 - ii. Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Pembangunan
 - iii. Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Kemasyarakatan

- b. Inspektur Pembantu Wilayah II terdiri dari :
 - i. Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Pemerintahan
 - ii. Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Pembangunan
 - iii. Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Kemasyarakatan
- c. Inspektur Pembantu Wilayah III terdiri dari :
 - a) Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Pemerintahan
 - b) Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Pembangunan
 - c) Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Kemasyarakatan
- d. Inspektur Pembantu Wilayah IV terdiri dari :
 - i. Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Pemerintahan
 - ii. Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Pembangunan
 - iii. Seksi Pengawas Pemerintah Bidang Kemasyarakatan
 - iv. Kelompok Jabatan Fungsional.

Inspektorat adalah unsur pelaksana pemerintah daerah, mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam melakukan pengawasan di Bidang Pemerintahan, Pembangunan, dan Kemasyarakatan. Untuk menyelenggarakan tugasnya, maka Inspektorat mempunyai beberapa fungsi sebagai berikut:

- 1) Melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan Bidang Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan mulai dari Tingkat Kabupaten, Kecamatan dan Pemerintahan Desa / Kelurahan
- 2) Melakukan koordinasi tugas dibidang pengawasan dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah dan Aparat Pengawas Fungsional.

- 3) Melakukan pengujian serta penilaian atas laporan hasil pengawasan yang telah dilaksanakan pada setiap obyek pemeriksaan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Dompu
- 4) Melakukan pengusutan kebenaran laporan pengaduan Instansi Pemerintah dan masyarakat terhadap penyimpangan atau penyalahgunaan dibidang Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan
- 5) Melakukan monitoring, evaluasi, pelaporan, dan memberikan telaahan staf kepada atasan tentang pelaksanaan tugas pengawasan serta tindak lanjutnya
- 6) Melakukan Pelayanan Teknis Administrasi dan Fungsional
- 7) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan

Dalam rangka menunjang pelaksanaan pengawasan untuk mewujudkan aparatur yang bersih bebas dari Kolusi Korupsi Nepotisme (KKN) di Kabupaten Dompu, maka arah kebijakan Inspektorat Kabupaten Dompu dibidang pengawasan adalah:

a. **Kebijakan Publik**

Memberikan Asistensi dan pengembangan sistim Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Dompu dan Badan Usaha Daerah.

b. **Kebijakan Tehnis**

a) Kebijakan Pengawasan Tahunan

b) Kebijakan koordinasi antar unit-unit pengawasan

- c) Kebijakan untuk menghasilkan produk pengawasan yang terkait dengan keinginan pemakai.
- d) Kebijakan untuk menindaklanjuti hasil temuan pengawasan.
- c. Kebijakan Alokasi Sumber Daya Organisasi (Sarana dan Prasarana)
 - a) Kebijakan bahan dan produk hasil pengawasan
 - b) Kebijakan seleksi atau tender pelaksanaan pengadaan sarana dan prasarana
 - c) Kebijakan pengadaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana
- d. Kebijakan Personalia
 - a) Kebijakan seleksi penerimaan mutasi/promosi dari jabatan struktural menjadi AP/IP
 - b) Kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia bidang pengawasan
 - c) Kebijakan kesejahteraan pegawai
- e. Kebijakan Anggaran
 - a) Kebijakan akan kebutuhan dana melalui penganggaran
 - b) Kebijakan penyimpanan dana
 - c) Kebijakan pengeluaran dana
- f. Kebijakan Pelayanan Masyarakat.
 - 1) Memberikan pelayanan sesuai dengan urutan permohonan
 - 2) Kebijakan untuk memberikan pelayanan yang murah dan cepat
 - 3) Kebijakan untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap pemohon dan tidak ada perbedaan.

Rencana Strategik dalam Sistem Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan bahan pertanggungjawaban seorang pimpinan organisasi yang dipimpinnya. Perencanaan Stratejik merupakan arah atau kegiatan awal dalam melakukan pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah. Perencanaan Strategik Instansi pemerintah korelasi Sumber daya Manusia dan Sumber Daya Lain yang diharapkan mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategik.

Berdasarkan rencana strategik mengandung Visi, Misi, tujuan dan Sasaran serta Kebijakanaksanaan dan Program antara lain:

a. Visi :

Visi Inspektorat Kabupaten Dompu adalah:

“Terwujudnya pengawasan yang berkualitas sebagai prasyarat pengelolaan Pemerintahan yang baik di Kabupaten Dompu”

b. Misi:

Dalam mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka Inspektorat Kabupaten Dompu dapat memberikan kontribusi nyata dalam:

- a) Meningkatkan Pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan;
- b) Melaksanakan pengujian dan penilaian hasil laporan perangkat daerah;
- c) Mengusut kebenaran laporan atau pengaduan terhadap penyimpangan atau penyalahgunaan dibidang pemerintahan dan pembangunan;

- d) Meningkatkan profesionalisme auditor dan tenaga evaluasi/ pelaporan;
- e) Meningkatkan dukungan administrasi, keuangan, dan materil dalam penyelenggaraan pengawasan.

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1.

Karakteristik Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi	Prosentase (%)
Pria	18	58,1
Wanita	13	41,9
Jumlah	31	100

Sumber : Data Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas maka responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 18 orang pegawai atau 58,1% dan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 13 orang pegawai atau 41,9. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu mayoritas berjenis kelamin pria.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dijelaskan pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekwensi	Persentase (%)
< dari 30 tahun	3	9,7
30 tahun – 40 tahun	13	41,9
> dari 40 tahun	15	48,4
Jumlah	31	100

Sumber : Data diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.2. di atas maka dapat diketahui bahwa usia responden yang berumur antara < 30 tahun sebanyak 3 orang pegawai atau 9,7%, sebanyak 13 orang pegawai atau 41,9% berusia antara 30-40 tahun dan sebanyak 15 orang pegawai atau 48,4% berusia antara > 40 tahun. Hasil ini menindikasikan bahwa mayoritas pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu berusia > 40 tahun

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dijelaskan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3.
Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekwensi	Prosentase (%)
SMA	1	3,2
D1	1	3,2
S1	27	87,1
S2	2	6,5
Jumlah	31	100

Sumber : Data Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, responden yang mengisi kuesioner penelitian sebanyak 1 orang pegawai atau 3,2% berpendidikan SMA, sebanyak 1 orang pegawai atau 3,2% berpendidikan D1, sebanyak 27 orang pegawai atau 87,1% berpendidikan S1 dan sebanyak 2 orang pegawai atau 6,5% berpendidikan S2. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu lebih didominasi pendidikan S1, hal ini mempertegas bahwa kualifikasi pendidikan di Inspektorat Kabupaten

Dompu sangat menentukan mutu dalam proses melaksanakan pekerjaan.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil uji validitas item instrument dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6.
Uji Validitas Item Instrumen

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keputusan
X1	X1.1	0,622	Valid
	X1.2	0,737	Valid
	X1.3	0,732	Valid
	X1.4	0,493	Valid
	X1.5	0,629	Valid
X2	X2.1	0,566	Valid
	X2.2	0,406	Valid
	X2.3	0,700	Valid
	X2.4	0,702	Valid
	X2.5	0,694	Valid
	X3.6	0,522	Valid
X3	X3.1	0,640	Valid
	X3.2	0,670	Valid
	X3.3	0,473	Valid
	X3.4	0,708	Valid
	X3.5	0,439	Valid
	X3.6	0,502	Valid
	X3.7	0,765	Valid
	X3.8	0,443	Valid
Y	Y1	0,466	Valid
	Y2	0,591	Valid
	Y3	0,776	Valid
	Y4	0,757	Valid
	Y5	0,774	Valid
	Y6	0,748	Valid
	Y7	0,822	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (Uji Validitas)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian, menunjukan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan valid, karena telah memenuhi

kriteria pengujian validitas item instrumen yang digunakan yaitu nilai indeks korelasi *product moment* pearson (r) $\geq 0,3$.

Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika alat itu dalam mengukur suatu gejala yang berlainan senantiasa mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Suatu instrumen dikatakan handal apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6. Hasil uji reliabilitas item instrument dapat dilihat pada Tabel 4.7. berikut :

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Item Instrumen

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
X1	0,644	Reliabel
X2	0,755	Reliabel
X3	0,711	Reliabel
Y	0,827	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (Uji Reliabilitas)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item instrumen yang digunakan dalam penelitian menunjukkan bahwa semua item instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, karena telah memenuhi kriteria pengujian reliabilitas item instrument yang digunakan, yaitu nilai *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,6.

4. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif untuk mengetahui distribusi frekwensi dari jawaban responden terhadap hasil angket (kuesioner) tentang kompetensi (X_1), motivasi (X_2), komunikasi (X_3) dan pengawasan (Y).

a. Kompetensi (X_1)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang kompetensi pegawai terlihat bahwa distribusi frekwensi yang tampak pada Tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Frekwensi Variabel Kompetensi (X_1)

No Item	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$X_{1.1}$	-	-	-	-	-	-	17	54,8	14	45,2	4,45
$X_{1.2}$	-	-	-	-	-	-	23	74,2	8	25,8	4,26
$X_{1.3}$	-	-	-	-	1	3,2	17	54,8	13	41,9	4,39
$X_{1.4}$	-	-	-	-	1	3,2	23	74,2	7	22,6	4,19
$X_{1.5}$	-	-	-	-	-	-	16	51,6	15	48,4	4,48
Rata-rata											4,35

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pernyataan dari variabel kompetensi (X_1) sebagai berikut:

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang pengawas harus memahami dan mampu melakukan audit sesuai standar akuntansi dan auditing yang berlaku sebanyak 17 responden (54,8%) menjawab setuju dan 14 responden (45,2%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,45 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju bahwa pengawas harus memahami dan mampu melakukan audit sesuai standar akuntansi dan auditing yang berlaku

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang pengawas harus memahami hal-hal terkait pemerintahan (di antaranya

struktur organisasi, fungsi, program, dan kegiatan pemerintahan) sebanyak 23 responden (74,2%) menjawab setuju dan 8 responden (25,8%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,26 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju bahwa pengawas harus memahami hal-hal terkait pemerintahan (di antaranya struktur organisasi, fungsi, program, dan kegiatan pemerintahan)

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang seiring bertambahnya masa kerja sebagai auditor, keahlian auditing pun makin bertambah sebanyak 1 responden (3,2%) menjawab kurang setuju, 17 responden (54,8%) menjawab setuju dan 13 responden (41,9%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,39 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju bahwa seiring bertambahnya masa kerja sebagai auditor, keahlian auditing pun makin bertambah

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang selalu mengikuti dengan serius pelatihan akuntansi dan audit yang diselenggarakan internal inspektorat sebanyak 1 responden (3,2%) menjawab kurang setuju, 23 responden (74,2%) menjawab setuju dan 7 responden (22,6%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,19 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju bahwa selalu

mengikuti dengan serius pelatihan akuntansi dan audit yang diselenggarakan internal inspektorat

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang berusaha meningkatkan penguasaan akuntansi dan auditing dengan membaca literature atau mengikuti pelatihan di luar lingkungan inspektorat sebanyak 16 responden (51,6%) menjawab setuju dan 15 responden (48,4%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,48 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju untuk berusaha meningkatkan penguasaan akuntansi dan auditing dengan membaca literature atau mengikuti pelatihan di luar lingkungan inspektorat

Berdasarkan hasil rata-rata bahwa untuk variabel kompetensi secara keseluruhan diperoleh nilai 4,35 hal ini berarti pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menilai setuju bahwa pengawas harus memahami dan mampu melakukan audit sesuai standar akuntansi dan auditing yang berlaku; pengawas harus memahami hal-hal terkait pemerintahan (di antaranya struktur organisasi, fungsi, program, dan kegiatan pemerintahan); bertambahnya masa kerja sebagai auditor, keahlian auditing pun makin bertambah; selalu mengikuti dengan serius pelatihan akuntansi dan audit yang diselenggarakan internal inspektorat dan untuk berusaha meningkatkan penguasaan akuntansi dan auditing dengan membaca literature atau mengikuti pelatihan di luar lingkungan inspektorat

b. Motivasi (X_2)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang motivasi terlihat bahwa distribusi frekwensi dari item-item variabel motivasi tampak pada Tabel 4.10 berikut

Tabel 4.10
Distribusi Frekwensi Variabel Motivasi (X_2)

No Item	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$X_{2.1}$	-	-	-	-	2	6,5	12	38,7	17	54,8	4,48
$X_{2.2}$	2	6,5	9	29,0	8	25,8	12	38,7	-	-	2,97
$X_{2.3}$	2	6,5	5	16,1	11	35,5	13	41,9	-	-	3,13
$X_{2.4}$	3	9,7	10	32,3	10	32,3	8	25,8	-	-	2,74
$X_{2.5}$	-	-	5	16,1	12	38,7	13	41,9	1	3,2	3,32
$X_{2.6}$	1	3,2	4	12,9	14	45,2	10	32,3	2	6,5	3,26
Rata-rata											3,32

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pernyataan dari variabel motivasi (X_2) sebagai berikut :

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang hasil audit benar-benar dimanfaatkan oleh penentu kebijakan sehingga akan memberi pengaruh yang cukup besar bagi peningkatan kualitas pelayanan public sebanyak 2 responden (6,5%) menjawab kurang setuju, 12 responden (38,7%) menjawab setuju dan 17 responden (54,8%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,48 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju tentang hasil audit benar-benar dimanfaatkan oleh penentu kebijakan sehingga akan memberi pengaruh yang cukup besar bagi peningkatan kualitas pelayanan public

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang tidak akan menerima dampak negatif apa pun jika tidak melakukan audit dengan baik sebanyak 2 responden (6,5%) menjawab kurang setuju, 2 responden (6,5%) menjawab sangat tidak setuju, 9 responden (29,0%) menjawab tidak setuju dan 8 responden (25,8%) menjawab setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 2,97 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab kurang setuju tentang tidak akan menerima dampak negatif apa pun jika tidak melakukan audit dengan baik

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang cenderung memaafkan jika ada sedikit penyimpangan karena saya pun mungkin akan melakukan kesalahan yang sama jika ada pada posisi tersebut sebanyak 2 responden (6,5%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 5 responden (16,1%) menjawab tidak setuju, sebanyak 11 responden (35,5%) menjawab kurang setuju dan 13 responden (41,9%) menjawab setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 3,13 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab kurang setuju bahwa cenderung memaafkan jika ada sedikit penyimpangan karena saya pun mungkin akan melakukan kesalahan yang sama jika ada pada posisi tersebut

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang apa yang saya lakukan selama ini sudah cukup baik, tidak perlu adanya perbaikan sebanyak 3 responden (9,7%) menjawab sangat tidak

setuju, sebanyak 10 responden (32,3%) menjawab tidak setuju, sebanyak 10 responden (32,3%) menjawab kurang setuju dan 8 responden (25,8%) menjawab setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 2,74 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab kurang setuju tentang apa yang saya lakukan selama ini sudah cukup baik, tidak perlu adanya perbaikan

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang akan mempertahankan hasil audit meskipun berbeda dengan hasil audit rekan lain dalam tim sebanyak 5 responden (16,1%) menjawab tidak setuju, sebanyak 12 responden (38,7%) menjawab kurang setuju, sebanyak 13 responden (41,9%) menjawab setuju dan 1 responden (3,2%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 3,32 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab kurang setuju tentang akan mempertahankan hasil audit meskipun berbeda dengan hasil audit rekan lain dalam tim.

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang kesungguhan dalam menjalankan tugas sering dipengaruhi mood (suasana hati) sebanyak 1 responden (3,2%) menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 4 responden (12,9%) menjawab tidak setuju, sebanyak 14 responden (45,2%) menjawab kurang setuju, sebanyak 10 responden (32,2%) menjawab setuju dan 2 responden (6,5%)

menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 3,26 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab kurang setuju tentang kesungguhan dalam menjalankan tugas sering dipengaruhi mood (suasana hati)

Berdasarkan hasil rata-rata bahwa untuk variabel motivasi secara keseluruhan diperoleh nilai 3,32 hal ini berarti pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menilai kurang setuju untuk tidak akan menerima dampak negatif apa pun jika tidak melakukan audit dengan baik, cenderung memaafkan jika ada sedikit penyimpangan karena saya pun mungkin akan melakukan kesalahan yang sama jika ada pada posisi tersebut, apa yang saya lakukan selama ini sudah cukup baik, tidak perlu adanya perbaikan, akan mempertahankan hasil audit meskipun berbeda dengan hasil audit rekan lain dalam tim dan adanya kesungguhan dalam menjalankan tugas sering dipengaruhi mood (suasana hati).

c. Komunikasi (X_3)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang komunikasi pegawai terlihat bahwa distribusi frekwensi dari item-item variabel tanggung jawab tersebut tampak pada Tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Distribusi Frekwensi Variabel Komunikasi (X_3)

No Item	1		2		3		4		5		<i>Mean</i>
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$X_{3.1}$	-	-	-	-	-	-	17	54,8	14	45,2	4,45
$X_{3.2}$	-	-	-	-	-	-	18	58,1	13	41,9	4,42
$X_{3.3}$	-	-	-	-	-	-	17	54,8	14	45,2	4,45
$X_{3.4}$	-	-	-	-	-	-	21	67,7	10	32,3	4,32

X _{3.5}	-	-	-	-	-	-	18	58,1	13	41,9	4,42
X _{3.6}	-	-	-	-	-	-	17	54,8	14	45,2	4,45
X _{3.7}	-	-	-	-	-	-	12	38,7	19	61,3	4,61
X _{3.8}	-	-	-	-	-	-	14	45,2	17	54,8	4,55
Rata-rata											4,46

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pernyataan dari variabel tanggung jawab (X₄) sebagai berikut:

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang pengawas sanggup bekerja sama untuk mencapai tujuan audit sebanyak sebanyak 17 responden (54,8%) menjawab setuju dan 14 responden (45,2%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,45 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju bahwa pengawas sanggup bekerja sama untuk mencapai tujuan audit

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang pengawas hendaknya saling mengkomunikasikan segala permasalahan yang timbul dalam tugas audit sebanyak sebanyak 18 responden (58,1%) menjawab setuju dan 13 responden (41,9%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,42 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju bahwa pengawas hendaknya saling mengkomunikasikan segala permasalahan yang timbul dalam tugas audit

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang pengawas seharusnya saling membimbing dalam hal kemampuan

pengetahuan, keterampilan dan sikap sebanyak 17 responden (54,8%) menjawab setuju dan 14 responden (45,2%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,45 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju bahwa pengawas seharusnya saling membimbing dalam hal kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang pengawas harus mencari informasi dari pihak yang kompeten tentang masalah dan atau orang yang diperiksa sebanyak 21 responden (67,7%) menjawab setuju dan 10 responden (32,3%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,32 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju bahwa pengawas harus mencari informasi dari pihak yang kompeten tentang masalah dan atau orang yang diperiksa

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang sesama pengawas harus saling mempercayai, menghargai dan dapat bekerja sama dengan pihak yang diperiksa sesuai dengan tujuan pemeriksaan sebanyak 18 responden (58,1%) menjawab setuju dan 13 responden (41,9%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,42 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju bahwa sesama pengawas harus saling mempercayai, menghargai dan dapat bekerja sama dengan pihak yang diperiksa sesuai dengan tujuan pemeriksaan

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang pengawas bersifat mendidik atau membina terhadap pihak yang diperiksa dengan cara membantu, mendorong, dan membimbing bila ada permasalahan yang timbul dalam pekerjaannya dengan tidak merusak integritas dan obyektivitas dalam pelaksanaan audit sebanyak 17 responden (54,8%) menjawab setuju dan 14 responden (45,2%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,45 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju bahwa pengawas bersifat mendidik atau membina terhadap pihak yang diperiksa dengan cara membantu, mendorong, dan membimbing bila ada permasalahan yang timbul dalam pekerjaannya dengan tidak merusak integritas dan obyektivitas dalam pelaksanaan audit

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang pengawas tidak berselisih pendapat dihadapan pihak auditan sebanyak 12 responden (38,7%) menjawab setuju dan 19 responden (61,3%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,61 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju bahwa pengawas tidak berselisih pendapat dihadapan pihak auditan.

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang pengawas tidak mengatasnamakan sesama rekan dalam satu tim untuk tujuan atau kepentingan pribadi sebanyak 14 responden (45,2%)

menjawab setuju dan 17 responden (54,8%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,55 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju bahwa pengawas tidak mengatasnamakan sesama rekan dalam satu tim untuk tujuan atau kepentingan pribadi.

Berdasarkan hasil rata-rata bahwa untuk variabel komunikasi secara keseluruhan diperoleh nilai 4,46 hal ini berarti pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menilai setuju bahwa pengawas sanggup bekerja sama untuk mencapai tujuan audit; pengawas hendaknya saling mengkomunikasikan segala permasalahan yang timbul dalam tugas audit; pengawas seharusnya saling membimbing dalam hal kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap; pengawas harus mencari informasi dari pihak yang kompeten tentang masalah dan atau orang yang diperiksa; sesama pengawas harus saling mempercayai, menghargai dan dapat bekerja sama dengan pihak yang diperiksa sesuai dengan tujuan pemeriksaan; pengawas bersifat mendidik atau membina terhadap pihak yang diperiksa dengan cara membantu, mendorong, dan membimbing bila ada permasalahan yang timbul dalam pekerjaannya dengan tidak merusak integritas dan obyektivitas dalam pelaksanaan audit; pengawas tidak berselisih pendapat dihadapan pihak auditan dan pengawas tidak mengatasnamakan sesama rekan dalam satu tim untuk tujuan atau kepentingan pribadi.

d. Pengawasan (Y)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang pengawasan, distribusi frekwensi tampak pada Tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13
Distribusi Frekwensi Variabel Pengawasan (Y)

No Item	1		2		3		4		5		Mean
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Y ₁	-	-	-	-	-	-	9	29,0	22	71,0	4,71
Y ₂	-	-	-	-	2	6,5	17	54,8	12	38,7	4,32
Y ₃	-	-	-	-	-	-	17	54,8	14	45,2	4,45
Y ₄	-	-	1	3,2	-	-	18	58,1	12	38,7	4,32
Y ₅	-	-	-	-	-	-	24	77,4	7	22,6	4,23
Y ₆	-	-	-	-	-	-	16	51,6	15	48,4	4,48
Y ₇	-	-	-	-	1	3,2	14	45,2	16	51,6	4,48
Rata-rata											4,43

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dijelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pernyataan dari variabel pengawasan (Y) sebagai berikut :

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang pelaksanaan audit harus direncana dengan sebaik-baiknya sebanyak 9 responden (29,0%) menjawab setuju dan 22 responden (71,0%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,71 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab sangat setuju bahwa pelaksanaan audit harus direncana dengan sebaik-baiknya.

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang rencana audit harus dibuat untuk setiap kali penugasan sebanyak 2 responden (6,5%) menjawab kurang setuju, sebanyak 17 responden (54,8%)

menjawab setuju dan 12 responden (38,7%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,32 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju bahwa rencana audit harus dibuat untuk setiap kali penugasan.

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang pengawas harus memahami tujuan dan rencana audit sebanyak 17 responden (54,8%) menjawab setuju dan 14 responden (45,2%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,45 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju bahwa pengawas harus memahami tujuan dan rencana audit.

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang pelaksana dan pekerjaan audit harus di telaah oleh ketua tim sebelum tim audit menyelesaikan audit sebanyak 1 responden (3,2%) menjawab tidak setuju, sebanyak 18 responden (58,1%) menjawab setuju dan 12 responden (38,7%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,32 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju bahwa pelaksana dan pekerjaan audit harus di telaah oleh ketua tim sebelum tim audit menyelesaikan audit.

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang pengawas harus melakukan evaluasi atas keandalan sebanyak 24 responden (77,4%) menjawab setuju dan 7 responden (22,6%)

menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,23 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju bahwa pengawas harus melakukan evaluasi atas keandalan.

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang pengawas harus menguasai metode, teknik dan prinsip-prinsip pengawasan sebanyak 16 responden (51,6%) menjawab setuju dan 15 responden (48,4%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,48 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju bahwa pengawas harus menguasai metode, teknik dan prinsip-prinsip pengawasan.

Dari 31 responden yang menjawab pernyataan tentang pengawas harus kreativitas, inovasi, dalam penyusunan program dan aktivitas/kedisiplinan pengawas selama proses pelaksanaan pengawasan sebanyak 1 responden (3,2%) menjawab kurang setuju, sebanyak 14 responden (45,2%) menjawab setuju dan 16 responden (51,6%) menjawab sangat setuju. Nilai *mean* untuk item ini sebesar 4,48 maka dapat diartikan bahwa rata-rata pegawai Inspektorat Kabupaten Dompu menjawab setuju bahwa pengawas harus kreativitas, inovasi, dalam penyusunan program dan aktivitas/kedisiplinan pengawas selama proses pelaksanaan pengawasan.

Berdasarkan hasil rata-rata bahwa untuk variabel pengawasan secara keseluruhan diperoleh nilai 4,43. Hal ini berarti, pegawai setuju

bahwa pelaksanaan audit harus direncana dengan sebaik-baiknya; rencana audit harus dibuat untuk setiap kali penugasan; pengawas harus memahami tujuan dan rencana audit; pelaksana dan pekerjaan audit harus di telaah oleh ketua tim sebelum tim audit menyelesaikan audit; pengawas harus melakukan evaluasi atas keandalan; pengawas harus menguasai metode, teknik dan prinsip-prinsip pengawasan dan pengawas harus kreativitas, inovasi, dalam penyusunan program dan aktivitas/kedisiplinan pengawas selama proses pelaksanaan pengawasan.

5. Uji Asumsi Klasik

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik agar menghasilkan nilai parameter yang sah.

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data sampel berdistribusi normal dapat diketahui dengan uji *kolmogorov-smirnov*. Pengambilan keputusan bahwa data tersebut berdistribusi normal jika nilai sig. uji *kolmogorov-smirnov* > 0.05, maka distribusi data dikatakan normal. Hasil pengujian normalitas data disajikan pada Tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Motivasi	Komunikasi	Pengawasan
N		31	31	31	31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.77	19.90	35.68	31.00
	Std. Deviation	1.606	2.914	2.301	2.633
Most Extreme Differences	Absolute	.233	.087	.196	.164
	Positive	.233	.080	.196	.164
	Negative	-.143	-.087	-.134	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		1.300	.483	1.094	.914
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068	.974	.183	.374

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah (2013)

Berdasarkan pada Tabel 4.14, diperoleh kesimpulan bahwa data sampel yang diambil telah mengikuti sebaran distribusi normal, karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.05.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah menunjukkan adanya hubungan linear diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini akan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang diperoleh dari pengujian hipotesis. Kriteria terjadinya multikolinearitas adalah apabila nilai VIF lebih besar dari 10 berarti terjadi masalah yang berkaitan dengan multikolinearitas, sebaliknya apabila nilai VIF nya dibawah 10 maka model regresi tidak mengandung multikolinearitas (Gujarati 1992). Hasil pengujian asumsi multikolinearitas ini disajikan pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai VIF	Keputusan
1	Kompetensi	1,159	Tidak terdapat multikolinearitas
2	Motivasi	1,090	Tidak terdapat multikolinearitas
3	Komunikasi	1,170	Tidak terdapat multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah(2013)

Berdasarkan pada Tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolinearitas, karena nilai *varian Inflation Factor* (VIF) adalah dibawah batas kriteria tentang adanya masalah multikolinearitas, yaitu 10. Dengan demikian, data tersebut dapat memberikan informasi yang berbeda untuk setiap variabel independennya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan metode Korelasi Spearman's rho antara nilai residu (*disturbance error*) dari hasil regresi dengan masing-masing variabel independennya. Kriteria ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah apabila nilai korelasi Spearman's rho dibawah 0,7 berarti model regresi menunjukkan tidak adanya permasalahan heteroskedastisitas. (Gujarati, 1992). Hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas ini disajikan pada Tabel 4.16 berikut.

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Correlations			Unstandardiz ed Residual	Kompetensi	Motivasi	Komunikasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.080	.028	.124
		Sig. (2-tailed)	.	.669	.880	.507
		N	31	31	31	31
	Kompetensi	Correlation Coefficient	.080	1.000	-.213	.348
		Sig. (2-tailed)	.669	.	.250	.055
		N	31	31	31	31
	Motivasi	Correlation Coefficient	.028	-.213	1.000	-.235
		Sig. (2-tailed)	.880	.250	.	.203
		N	31	31	31	31
	Komunikasi	Correlation Coefficient	.124	.348	-.235	1.000
		Sig. (2-tailed)	.507	.055	.203	.
		N	31	31	31	31

Sumber : Data Primer diolah (2013)

Hasil analisis korelasi Spearman' rho pada tabel 4.16, menunjukkan bahwa antara varian pengganggu (*unstandardized residual*) dengan setiap variabel independen tidak ada yang menunjukkan nilai di atas 0,7. Ini berarti bahwa varian faktor pengganggu variabel prediktor adalah sama atau konstan, sehingga heterokedastisitas tidak terjadi dalam model regresi penelitian ini.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh kompetensi, motivasi dan komunikasi terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan *Statistical Package for Social Science (SPSS) 17.0 for windows*, seperti yang ditampilkan pada Tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.18
Rekapitulasi Hasil analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	b	t	Sig t	Keterangan
Konstanta	-15,308			
Kompetensi	0,745	3,734	0,001	Signifikan
Motivasi	0,407	3,823	0,001	Signifikan
Komunikasi	0,616	4,406	0,000	Signifikan
α : 5 % R Square : 0,655 F hitung : 17,118 Sig. F : 0.000				

Sumber : Data Primer diolah (2013)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh dibentuk model persamaan sebagai berikut

$$Y = -15,308 + 0,745X_1 + 0,407X_2 + 0,616X_3$$

Besarnya koefisien variabel kompetensi sebesar 74,5% dan pengaruh ini arahnya positif. Hal ini mempunyai makna bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi tingkat pengawasan pegawai tersebut, dengan peningkatan sebesar 74,5%.

Besarnya koefisien variabel motivasi sebesar 40,7% dan pengaruh ini arahnya positif. Hal ini mempunyai makna bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi tingkat pengawasan pegawai tersebut, dengan peningkatan sebesar 40,7%.

Besarnya koefisien variabel komunikasi sebesar 61,6% dan pengaruh ini arahnya positif. Hal ini mempunyai makna bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan pegawai maka semakin tinggi tingkat pengawasan pegawai tersebut, dengan peningkatan sebesar 61,6%.

Daya prediksi dari model regresi (*R-square*) yang dibentuk dalam pengujian ini sebesar 0,655. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel

pengetahuan, kompetensi, motivasi dan komunikasi mempunyai kontribusi terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu sebesar 65,5%, sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

a. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dijelaskan bahwa nilai F dalam penelitian ini sebesar 17,118 dengan nilai probabilitas sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari signifikan statistik pada $\alpha = 5\%$ sehingga menolak H_0 yang artinya variabel kompetensi, motivasi dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu.

Nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 3,734 dengan probabilitas sebesar 0,001. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari signifikan statistik pada $\alpha = 5\%$, sehingga menolak H_0 yang artinya bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu.

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 3,823 dengan probabilitas sebesar 0,001. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari signifikan statistik pada $\alpha = 5\%$, sehingga menolak H_0 yang artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu.

Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar 4,406 dengan probabilitas sebesar 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari

signifikan statistik pada $\alpha = 5\%$, sehingga menolak H_0 yang artinya bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ternyata apabila dilihat pengaruh secara simultan maka variabel kompetensi, motivasi dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu. Hal ini dapat dikatakan bahwa untuk dapat meningkatkan pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu diperlukan suatu kompetensi, motivasi dan komunikasi.

Apabila dilakukan analisis secara parsial, variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu. Hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu, dibutuhkan pengawas yang memahami dan mampu melakukan audit sesuai standar akuntansi dan auditing yang berlaku; pengawas yang memahami hal-hal terkait pemerintahan (di antaranya struktur organisasi, fungsi, program, dan kegiatan pemerintahan); pengawas yang memiliki masa kerja sebagai auditor; pengawas yang selalu mengikuti dengan serius pelatihan akuntansi dan audit yang diselenggarakan internal inspektorat dan pengawas yang berusaha meningkatkan penguasaan akuntansi dan auditing dengan membaca literature atau mengikuti pelatihan di luar lingkungan inspektorat

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Efendy (2010) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit Aparat Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan pada Pemerintah Kota Gorontalo. Ahmad, dkk (2011) memberikan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit Pada Inspektorat Kabupaten Pasaman. Afni, dkk (2012) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit Pada Inspektorat Kabupaten/Kota Di Sumatera Barat.

Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu. Hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu, dibutuhkan pengawas yang menerima dampak negatif apa pun jika tidak melakukan audit dengan baik, cenderung tidak memaafkan jika ada sedikit penyimpangan, akan mempertahankan hasil audit meskipun berbeda dengan hasil audit rekan lain dalam tim dan adanya kesungguhan dalam menjalankan tugas.

Sebagaimana dikatakan oleh Goleman (2001), hanya motivasi yang akan membuat seseorang mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar yang ada. Dengan kata lain, motivasi akan mendorong seseorang, termasuk auditor, untuk berprestasi, komitmen terhadap kelompok serta memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Efendy (2010) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kualitas audit. Azhari (2003) menyimpulkan bahwa sikap/perilaku yang dimiliki oleh APIP berpengaruh terhadap kualitas pengawasan.

Variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu. Hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk meningkatkan pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu, dibutuhkan pengawas yang sanggup bekerja sama untuk mencapai tujuan audit; pengawas yang saling mengkomunikasikan segala permasalahan yang timbul dalam tugas audit; pengawas yang saling membimbing dalam hal kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap; pengawas mencari informasi dari pihak yang kompeten tentang masalah dan atau orang yang diperiksa; sesama pengawas harus saling mempercayai, menghargai dan dapat bekerja sama dengan pihak yang diperiksa sesuai dengan tujuan pemeriksaan; pengawas yang bersifat mendidik atau membina terhadap pihak yang diperiksa dengan cara membantu, mendorong, dan membimbing bila ada permasalahan yang timbul dalam pekerjaannya dengan tidak merusak integritas dan obyektivitas dalam pelaksanaan audit; pengawas yang tidak berselisih pendapat dihadapan pihak auditan dan pengawas tidak mengatasnamakan sesama rekan dalam satu tim untuk tujuan atau kepentingan pribadi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Zimmermann, *et al* (1996) menyimpulkan bahwa komunikasi sebagai proses penting dalam pengorganisasian, dimana merupakan alat interaksi antar para manajer dengan bawahannya. Akan tetapi hasil ini tidak mendukung kajian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Harmeidiyanti (2012) menyimpulkan bahwa

variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa internal Inspektorat

Berdasarkan pemaparan di atas, temuan dalam penelitian ini dapat memberikan implikasi penelitian, baik implikasi teoritis maupun implikasi secara praktis. Implikasi secara teoritis dalam penelitian ini dapat digunakan menambah referensi dalam bidang pengawasan mengenai pengaruh pengetahuan, keahlian, sikap/perilaku dan komunikasi aparat pemeriksa terhadap pengawasan. Selanjutnya hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji masalah kompetensi, motivasi, komunikasi, dan pengawasan.

Sementara itu, implikasi secara praktis dalam penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi manajemen unit kerja pengawasan, sebagai masukan untuk meningkatkan pengawasan yang lebih baik lagi, terutama bagi Inspektorat Kabupaten Dompu. Oleh karena itu, bagi pimpinan Inspektorat Kabupaten Dompu, untuk meningkatkan pengawasan yang dilakukan terhadap pegawai, diharapkan memiliki kompetensi yang memadai sehingga tidak salah dalam pengambilan keputusan. Selain itu, pimpinan Inspektorat Kabupaten Dompu perlu memperhatikan juga hal-hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan motivasi aparat atau tidak boleh melalaikan motivasi yang dimiliki aparat dalam menjalankan tugas audit. Karenanya, pihak penentu kebijakan dalam hal ini atasan perlu mengetahui hal apa saja yang berpotensi menaikkan atau menurunkan motivasi aparat. Respon atau

tindak lanjut yang tidak tepat terhadap laporan audit dan rekomendasi yang dihasilkan akan dapat menurunkan motivasi aparat untuk menjaga kualitas audit.

2. Pegawai hendaknya mengefektifkan komunikasi baik antar pimpinan dan bawahan serta antar sesama bawahan sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, hubungan kerja yang erat dan memberi kesempatan bagi widyaiswara untuk berkreasi. Dengan kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan pengawasan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi, motivasi dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu. Artinya bahwa untuk dapat meningkatkan pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu maka diperlukan suatu kompetensi, motivasi, dan komunikasi yang baik.
2. Variabel kompetensi, motivasi, dan komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu. Penjelasan masing-masing variabel akan dikemukakan berikut ini:
 - a. Variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu. Artinya bahwa untuk meningkatkan pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu, dibutuhkan pengawas yang memahami dan mampu melakukan audit sesuai standar akuntansi, pelatihan akuntansi dan audit yang diselenggarakan internal inspektorat, berusaha meningkatkan penguasaan akuntansi dan auditing dengan mengikuti pelatihan di luar lingkungan inspektorat.

- b. Variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu. Artinya untuk meningkatkan pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu, dibutuhkan pengawas yang menerima konsekuensi jika tidak melakukan audit dengan baik, serta adanya kesungguhan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.
- c. Variabel komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu. Artinya untuk meningkatkan pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu, dibutuhkan pengawas yang sanggup bekerja sama untuk mencapai tujuan audit; pengawas yang saling mengkomunikasikan segala permasalahan yang timbul dalam tugas audit; pengawas yang saling membimbing dalam hal kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap; pengawas mencari informasi dari pihak yang kompeten, serta pengawas yang mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam suatu tim.

B. Saran

Berdasarkan uraian pada kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran dan keterbatasan dalam penelitian ini serta dapat ditindak lanjuti oleh peneliti selanjutnya.

1. Bagi pimpinan Inspektorat Kabupaten Dompu perlu terus menjaga dan meningkatkan kompetensi aparat melalui kesempatan untuk mengikuti diklat pembentukan auditor terampil, diklat pembentukan auditor ahli,

diklat auditor muda, diklat penjenjangan auditor madya dan diklat auditor utama. Disamping itu disarankan juga mengikuti diklat pengawasan teknis substansi seperti diklat audit forensik, diklat audit investigasi, diklat pengadaan barang dan jasa, diklat manajemen aset dan diklat pengelolaan keuangan daerah,. Diklat tersebut dapat disesuaikan dengan kalender Diklat BPKP

2. Bagi pimpinan Inspektorat Kabupaten Dompu tidak boleh melalaikan motivasi yang dimiliki aparat dalam menjalankan tugas audit. Karenanya, pihak penentu kebijakan dalam hal ini atasan perlu mengetahui hal apa saja yang berpotensi menaikkan atau menurunkan motivasi aparat. Respon atau tindak lanjut yang tidak tepat terhadap laporan audit dan rekomendasi yang dihasilkan akan dapat menurunkan motivasi aparat untuk menjaga kualitas audit
3. Bagi Inspektorat Kabupaten Dompu perlu mengintensifkan komunikasi yang baik antar APIP, sehingga informasi yang disampaikan merupakan informasi yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.
4. Penilaian variabel - variabel yang mempengaruhi kinerja pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu dalam penelitian ini berdasarkan persepsi dari masing-masing pegawai, sehingga hanya sebatas pada subyektivitas dari pegawai yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu, disarankan agar pada penelitian berikutnya dalam pemberian penilaian lebih obyektif , dimana penilai tidak hanya dari sisi pegawai saja, tapi juga dari sudut pandang pimpinan Inspektorat sehingga hasilnya lebih obyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni, Sriyuniarti dan Ahmad. 2012. Pengaruh Kompetensi dan Independensi Pemeriksa Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Dalam Pengawasan Keuangan Daerah: Studi Pada Inspektorat Kabupaten/Kota Di Sumatera Barat. *Jurnal Akuntansi & Manajemen Vol 7 No.2*.
- Ahmad, Sriyuniarti, Fauzi dan Septriani. 2011. Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Pemeriksa Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Dalam Pengawasan Keuangan Daerah: Studi Pada Inspektorat Kabupaten Pasaman. *Jurnal Akuntansi & Manajemen Vol 6 No.2*
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Ashari, Ruslan. 2011. *Pengaruh Keahlian, Independensi dan Etika Terhadap Kualitas APIP pada Inspektorat Provinsi Maluku Utara*. Skripsi, Universitas Hasanuddin, Makassar
- Azhari, Hasan. 2003. *Pengaruh Profesionalisme APIP terhadap Kualitas Pengawasan pada Inspektorat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia R.I*. Universitas Indonesia Jakarta
- BPKP, 2012, *Warta Pengawasan, Edisi Juli 2012 Jakarta*
- Broadwell, Martin M, 1975, *Supervisor Dan Masalahnya*. Lembaga Pendidikan Dan Pembinaan Manajemen Yayasan Kanisius Yogyakarta.
- Dharma, Agus. 1996. *Manajemen Prestasi Kerja: Pendekatan Praktis Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi*. Rajawali. Jakarta.
- Darma dan Hasibuan, 2012. Pengaruh Pengetahuan Anggota Dewan Tentang Anggaran Terhadap Pengawasan Keuangan Daerah Dengan Partisipasi Masyarakat Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Mediasi*, Vol. 4, No. 1.
- Effendy, Onong U, 1996, *Dimensi-Dimensi Komunikasi*. Alumni, Bandung.
- Efendy, M. Taufiq. 2010. *Kompetensi, Indpendensi dan Motivasi terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Gorontalo)*. Universitas Sumatra Utara Medan
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen, pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis dan disertasi ilmu manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Gistosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi I. Yogyakarta: BPFE.
- Gujarati, D. 2000. *Essentials of Econometrics*, International Editon, McGraw-Hill.
- Handoko, T. Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE.
- Herawaty,dan Susanto.2008. Profesionalisme, Pengetahuan Akuntan Publik dalam Mendeteksi Kekeliruan, Etika Profesi dan Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, VOL. 11, NO. 1*
- Kisnawati, 2012. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor Pemerintah di Inspektorat Kabupaten dan Kota Se-Pulau Lombok). *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 8. No. 3.
- Luthans, S Fried. 1999. *Organizational Behavior*. Ninth Edition. Mc. Graw Hill. International Personnel Management.
- Malhotra, N.K., 2006, *Marketing Research*, London. Prentice Hall International Industri.
- Mardiasmo. 2005. *Akuntansi Sektor Publik* Edisi 2. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Mardisar dan Sari, 2007. Pengaruh Akuntabilitas dan Pengetahuan Terhadap Kualitas Hasil Kerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X* Unhas Makassar 26 – 28 Juli 2007
- Moekijat, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepengawaian)*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Muhammad, Arni, 1995, *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisemito, S. Alex, 1996, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia Jakarta.
- Pratikto, Riyono, 1993, *Jangkauan Komunikasi*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Pratiwi dan Harmeidiyanti. 2012. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Internal Inspektoratdi Wilayah Kabupaten Banyumas. *Solusi, Vol. 11 No. 1*
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jilid I, PT.Prenhallindo, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Jakarta.

- Sarundajang, 2004. *Pembukaan Sosialisasi Peraturan Perundang – Undangan Bidang Pengawasan*, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2009. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Singarimbun, M dan Sofian E., 2005. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta.
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung:
- Susmanto, Bintang. 2008. *Pengawasan Intern pada Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat. Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat*. <http://www.menkokesra.go.id/content/view/117/323/>
- Soebagio Atmodiwirio, 2002. *Manajemen Pelatihan*, PT Ardadizya Jaya, Jakarta.
- Sunarsip, 2001, *Coorporat Governance Audit : Paradigma Baru Profesi Akuntansi dalam Mewujudkan Good Coorporate Gvernance*, *Media Akuntansi*, No.17/Th. VII.pp. II-VII
- Thoha, Miftah. 1998. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Werimon, S. Ghozali, I dan Nazir.M. 2007. *Pengaruh Partisipasi Masyarakat Dan Transparansi Kebijakan Publik Terhadap Hubungan Antara Pengetahuan Dewan Tentang Anggaran Dengan Pengawasan Keuangan Daerah (APBD) (Study Empiris Di Provinsi Papua)*. Simposium Nasional Akuntansi X, Unhas Makasar.
- Widjaja, AW. 1996. *Peranan Motivasi dalam Kepegawaian*. Pressindo, Jakarta
- Widyaningsih dan Pujirahayu. 2012. *Pengaruh Pengetahuan Anggota Legislatif Daerah Tentang Anggaran Terhadap Pengawasan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Dengan Akuntabilitas Sebagai Variabel Moderating (Penelitian Pada DPRD Kabupaten Sukabumi)*. *Media Riset Akuntansi*, Vol. 2, No. 1
- Zimmermann Stephanie, Beverly Devenport and Jhon W. Haas. 1996. *A Metamyth of Communication in a Workplace : Assumption of The large The Better*. *The Journal of Bussiness Communication*. Vol. 33, Number 2, April, pages185-204.

Lampiran1 Kuesioner Penelitian

DAFTAR PERTANYAAN / KUESIONER PENELITIAN PENGARUH , KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP PENGAWASAN PADA INSPEKTORAT KABUPATEN DOMPU

Bapak/Ibu yang terhormat,

Demi peningkatan Pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompus, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi dibawah ini. Semua keterangan dan jawaban yang diperoleh semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya. Oleh sebab itu jawaban Bapak/Ibu/sdr bermanfaat besarsekali artinya bagi kelancaran penelitian ini. Isilah pertanyaan berikutini dengan memberitanda (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara, dengan alternative jawaban yang tersedia.

Atas bantuan Bapak/Ibu/sdr peneliti saya mengucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN:

Nama :
Umur :
JenisKelamin :
Alamat :
Pendidikanterakhir :

**KUESIONER TENTANG PENGARUH, KOMPETENSI, MOTIVASI DAN
KOMUNIKASI TERHADAP PENGAWASAN PADA INSPEKTORAT
KABUPATEN DOMPU**

Alternatif Jawaban:

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
KOMPETENSI						
1.	Pengawas harus memahami dan mampu melakukan audit sesuai standar akuntansi dan auditing yang berlaku					
2.	Pengawas harus memahami hal-hal terkait pemerintahan (di antaranya struktur organisasi, fungsi, program, dan kegiatan pemerintahan)					
3.	Seiring bertambahnya masa kerja sebagai auditor, keahlian auditing pun makin bertambah					
4.	Saya selalu mengikuti dengan serius pelatihan akuntansi dan audit yang diselenggarakan internal inspektorat					
5.	Berusaha meningkatkan penguasaan akuntansi dan auditing dengan membaca literature atau mengikuti pelatihan di luar lingkungan inspektorat					

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Tabel 2
Kajian Terdahulu

No	Judul	Lokasi	Permasalahan	Metode	Hasil	Kesimpulan	Relevansi dengan yang diteliti
1.	Tesis Azhari , yang judul Pengaruh Profesionalisme APIP terhadap Kualitas Pengawasan pada Inspektorat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia R.I.	Penelitian dilakukan pada tahun 2003, bertempat pada Inspektorat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia R.I.	Penelitian ini mengangkat pokok permasalahan tentang sejauh mana pengaruh profesionalisme APIP yang memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap/perilaku terhadap kualitas pengawasan.	Metode penelitian statistik deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif	Hasil dan kesimpulan penelitiannya adalah bahwa keahlian yang dimiliki oleh APIP berpengaruh terhadap kualitas pengawasan.	Nilai koefisien determinasi (R^2) ada sebesar 0,48 artinya variable yang terjadi pada kepuasan pelayanan sebesar 48%.	Penelitian ini menggunakan variabel dependen yang sama tetapi pada penelitian penulis menggunakan variabel kompetensi, motivasi dan komunikasi
2.	Penelitian Efendy berjudul” Kompetensi, Independensi dan Motivasi terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat dalam Pengawasan Keuangan	Penelitian dilaksanakan tahun 2010 pada Pemerintah Kota Gorontalo	Permasalahan umum dalam penelitian ini adalah adanya temuan audit yang tidak terdeteksi oleh aparat inspektorat sebagai APIP internal, akan tetapi ditemukan oleh APIP eksternal, Badan Pemeriksa	Metode yang digunakan adalah metode statistik deskriptif korelasi sederhana	Penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit	Keahlian, independensi dan etika secara simultan Berpengaruh signifikan terhadap kualitas APIP, namun etika tidak signifikan terhadap	Penelitian ini menggunakan Kompetensi, Independensi dan Motivasi, Penulis menambahkan variabel komunikasi terhadap pengawasan

	Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Gorontalo)."		Keuangan (BPK).			kualitas APIP Perizinan KTPSA Tasik Malaya	
No	Judul	Lokasi	Permasalahan	Metode	Hasil	Kesimpulan	Relevansi dengan yang diteliti
3.	Penelitian Ruslan Ashari dengan judul Pengaruh Keahlian, Independensi dan Etika Terhadap Kualitas APIP pada Inspektorat Provinsi Maluku Utara	Penelitian Dilakukan Pada Tahun 2011, Bertempat Pada Inspektorat Provinsi Maluku Utara	Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris dengan menganalisis tentang pengaruh keahlian, independensi dan etika terhadap kualitas APIP pada Inspektorat Provinsi Maluku Utara	Metode yang digunakan adalah metode penelitian statistik deskriptif.	Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan keahlian, independensi dan etika secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas APIP pada Inspektorat Provinsi Maluku Utara.	Secara parsial keahlian dan independensi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kualitas APIP, namun tidak untuk etika dimana tidak signifikan terhadap kualitas APIP	Penelitian ini menggunakan variabel dependen yang sama tetapi pada penelitian penulis menggunakan variabel kompetensi, motivasi dan komunikasi
4.	Penelitian Ahmad, dkk (2011) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Pemeriksa Terhadap Kualitas Hasil	Penelitian dilakukan pada tahun 2011 pada Inspektorat Kabupaten Pasaman	Menguji Pengaruh Kompetensi Dan Independensi Pemeriksa Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan	Kuantitatif dengan menggunakan regresi berganda	Kompetensi dan independensi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit	Semakin baik tingkat kompetensi dan independensi maka akan semakin baik kualitas audit	Penelitian ini menggunakan variabel dependen yang sama tetapi pada penelitian penulis menggunakan

	Pemeriksaan Dalam Pengawasan Keuangan Daerah: Studi Pada Inspektorat Kabupaten Pasaman.				yang dilaksanakan oleh aparat Inspektorat Kabupaten Pasaman.	dilakukan	variabel kompetensi, motivasi dan komunikasi.
--	---	--	--	--	--	-----------	---

No	Judul	Lokasi	Permasalahan	Metode	Hasil	Kesimpulan	Relevansi dengan yang diteliti
5.	Penelitian Afni, dkk (2012) tentang Pengaruh Kompetensi dan Independensi Pemeriksa Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Dalam Pengawasan Keuangan Daerah: Studi Pada Inspektorat Kabupaten/Kota Di Sumatera Barat.	Penelitian Dilakukan Pada Tahun 2012, Bertempat Pada Inspektorat Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat	Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris dengan menganalisis tentang Pengaruh Kompetensi dan Independensi Pemeriksa Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan Dalam Pengawasan Keuangan Daerah	Kuantitatif dengan menggunakan regresi berganda	Kompetensi dan independensi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit yang dilaksanakan oleh aparat Inspektorat Kabupaten dan Kota di Sumatera Barat	Kompetensi dan independensi yang dimiliki aparat inspektorat dapat menjamin bahwa yang bersangkutan akan melakukan audit secara berkualitas.	Penelitian ini menggunakan variabel dependen yang sama tetapi pada penelitian penulis menggunakan variabel kompetensi, motivasi dan komunikasi

6	Kisnawati (2012) Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada Auditor Pemerintah di Inspektorat Kabupaten dan Kota Se-Pulau Lombok).	Pada Tahun 2012, Bertempat Pada Inspektorat Kabupaten dan Kota Se-Pulau Lombok	Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris dengan menganalisis tentang Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit	Kuantitatif dengan menggunakan regresi berganda	secara simultan kompetensi, independensi dan etika auditor berpengaruh terhadap kualitas audit. Secara parsial hanya etika auditor yang berpengaruh terhadap kualitas audit.	Semakin baik etika yang dimiliki auditor maka semakin tinggi kualitas audit yang dijalankan	Penelitian ini menggunakan variabel dependen yang sama tetapi pada penelitian penulis menggunakan variabel kompetensi, motivasi dan komunikasi
---	--	--	--	---	--	---	--

No.	Judul	Lokasi	Permasalahan	Metode	Hasil	Kesimpulan	Relevansi dengan yang diteliti
7	Pratiwi dan Harmeidiyanti (2012) melakukan penelitian tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pemeriksa Internal Inspektorat di	Pada Tahun 2012, Bertempat Pada Inspektorat di Wilayah Kabupaten Banyumas.	Menguji pengaruh secara simultan dan parsial variabel kecerdasan emosional, pengetahuan, <i>Locus of Control</i> , independensi dan komunikasi terhadap kinerja auditor internal Pemerintah Inspektorat	Kuantitatif dengan menggunakan regresi berganda	Secara Simultan kecerdasan emosional, pengetahuan, <i>Locus of Control</i> , independensi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap	Semakin tinggi kecerdasan emosional, independensi dan <i>Locus of Control</i> , yang dimiliki auditor maka semakin tinggi kinerja pemeriksa internal Inspektorat.	penulis menggunakan variabel yang sama pada kompetensi, dan komunikasi

	Wilayah Kabupaten Banyumas.		Daerah.		kinerja pemeriksa internal Inspektorat. Secara parsial variabel pengetahuan dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa internal Inspektorat.		
--	-----------------------------------	--	---------	--	--	--	--

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

DAFTAR PERTANYAAN / KUESIONER PENELITIAN PENGARUH , KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP PENGAWASAN PADA INSPEKTORAT KABUPATEN DOMPU

Bapak/Ibu yang terhormat,

Demi peningkatan Pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompu, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi dibawah ini. Semua keterangan dan jawaban yang diperoleh semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya. Oleh sebab itu jawaban Bapak/Ibu/sdr bermanfaat sebesar-besarnya artinya bagi kelancaran penelitian ini. Isilah pertanyaan berikut ini dengan memberitanda (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara, dengan alternative jawaban yang tersedia.

Atas bantuan Bapak/Ibu/sdr peneliti saya mengucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN:

Nama :
Umur :
JenisKelamin :
Alamat :
Pendidikanterakhir :

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

DAFTAR PERTANYAAN / KUESIONER PENELITIAN PENGARUH , KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP PENGAWASAN PADA INSPEKTORAT KABUPATEN DOMPU

Bapak/Ibu yang terhormat,

Demi peningkatan Pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Dompus, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi dibawah ini. Semua keterangan dan jawaban yang diperoleh semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dan dijamin kerahasiaannya. Oleh sebab itu jawaban Bapak/Ibu/sdr bermanfaat besarsekali artinya bagi kelancaran penelitian ini. Isilah pertanyaan berikutini dengan memberitanda (X) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara, dengan alternative jawaban yang tersedia.

Atas bantuan Bapak/Ibu/sdr peneliti saya mengucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN:

Nama :
Umur :
JenisKelamin :
Alamat :
Pendidikanterakhir :

**KUESIONER TENTANG PENGARUH, KOMPETENSI, MOTIVASI DAN
KOMUNIKASI TERHADAP PENGAWASAN PADA INSPEKTORAT
KABUPATEN DOMPU**

Alternatif Jawaban:

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
KOMPETENSI						
1.	Pengawas harus memahami dan mampu melakukan audit sesuai standar akuntansi dan auditing yang berlaku					
2.	Pengawas harus memahami hal-hal terkait pemerintahan (di antaranya struktur organisasi, fungsi, program, dan kegiatan pemerintahan)					
3.	Seiring bertambahnya masa kerja sebagai auditor, keahlian auditing pun makin bertambah					
4.	Saya selalu mengikuti dengan serius pelatihan akuntansi dan audit yang diselenggarakan internal inspektorat					
5.	Berusaha meningkatkan penguasaan akuntansi dan auditing dengan membaca literature atau mengikuti pelatihan di luar lingkungan inspektorat					

MOTIVASI		SS	S	KS	TS	STS
1.	Hasil audit benar-benar dimanfaatkan oleh penentu kebijakan sehingga akan memberikan pengaruh yang cukup besar bagi peningkatan kualitas pelayanan public					
2.	Saya tidak akan menerima dampak negatif apa pun jika tidak melakukan audit dengan baik.					
3.	Saya cenderung memaafkan jika ada sedikit penyimpangan karena saya pun mungkin akan melakukan kesalahan yang sama jika adapada posisi tersebut					
4.	Apa yang saya lakukan selama ini sudah cukup baik, tidak perlu adanya perbaikan					
5.	Saya akan mempertahankan hasil audit meskipun berbeda dengan hasil audit rekan lain dalam tim					
6.	Kesungguhan dalam menjalankan tugas sering dipengaruhi mood (suasa hati)					

KOMUNIKASI		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pengawas sanggup bekerja sama untuk mencapai tujuan audit					
2.	Pengawas hendaknya saling mengkomunikasikan segala permasalahan yang timbul dalam tugas audit.					
3.	Pengawas seharusnya saling membimbing dalam hal kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap.					
4.	Pengawas harus mencari informasi dari pihak yang kompeten tentang masalah dan atau orang yang diperiksa.					
5.	Sesama Pengawas harus saling mempercayai, menghargai dan dapat bekerja sama dengan pihak yang diperiksa sesuai dengan tujuan pemeriksaan.					
6.	Pengawas bersifat mendidik atau membina terhadap pihak yang diperiksa dengan cara membantu, mendorong, dan membimbing bila ada permasalahan yang timbul dalam pekerjaannya dengan tidak merusak integritas dan obyektivitas dalam pelaksanaan audit.					
7.	Pengawas tidak berselisih pendapat dihadapan pihak auditan					
8.	Pengawas tidak mengatasnamakan sesama rekan dalam satu tim untuk tujuan atau kepentingan pribadi.					

PENGAWASAN		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pelaksanaan audit harus direncanadengan sebaik-baiknya.					
2.	Rencana audit harus dibuat untuk setiap kali penugasan.					
3.	Pengawas harus memahami tujuan dan rencana audit					
4.	Pelaksana dan pekerjaan audit harus di telaah oleh ketua tim sebelum tim audit menyelesaikan audit.					
5.	Pengawas harus melakukan evaluasi atas keandalan					
6.	Pengawas harus menguasai metode, teknik dan prinsip-prinsip pengawasan					
7.	Pengawas harus kreativitas, inovasi, dalam penyusunan program dan aktivitas/kedisiplinan pengawas selama proses pelaksanaan pengawasan.					

Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
1	5	5	5	4	5	24	5	2	2	3	4	3	19
2	5	5	5	5	4	24	5	2	3	3	3	3	19
3	5	4	4	3	5	21	4	4	3	2	2	2	17
4	5	5	4	4	5	23	3	3	3	2	2	2	15
5	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	4	2	22
6	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	4	5	24	5	2	3	2	3	3	18
8	4	4	3	4	4	19	5	1	3	2	3	3	17
9	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	5	21	5	2	4	4	3	5	23
11	5	4	4	4	4	21	4	3	4	3	3	3	20
12	4	4	4	5	5	22	4	4	1	2	4	3	18
13	4	4	5	5	5	23	4	1	3	3	4	4	19
14	4	4	4	4	4	20	5	3	3	3	3	3	20
15	4	4	5	5	5	23	5	4	2	1	5	4	21
16	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	4	3	24
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	5	5	5	25	5	3	1	1	2	1	13
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	2	21
20	4	4	5	4	5	22	5	2	4	3	3	3	20
21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	1	4	4	22
22	5	5	5	4	5	24	5	4	4	3	3	3	22
23	5	4	5	5	5	24	5	2	4	4	4	4	23
24	4	4	4	4	5	21	4	2	3	2	3	4	18
25	4	4	4	4	5	21	4	2	3	2	3	3	17
26	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	4	21
27	5	5	4	4	4	22	4	3	2	2	2	3	16
28	5	4	4	5	4	22	5	2	2	4	2	4	19
29	4	4	5	4	4	21	3	3	3	2	3	3	17
30	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	3	24
31	4	4	5	4	4	21	5	3	2	2	3	5	20

Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian

No	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
1	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	35
2	5	5	5	5	4	4	5	5	38	5	4	4	5	4	4	5	31
3	4	4	5	4	5	4	5	4	35	5	4	4	2	4	4	3	26
4	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	5	4	4	4	4	4	4	34	5	5	4	4	4	4	4	30
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	5	4	4	5	5	31
8	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	4	4	4	4	5	4	30
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	28
10	5	4	5	5	5	5	5	4	38	5	4	5	5	5	4	5	33
11	5	5	4	4	4	5	4	4	35	5	5	4	4	4	4	4	30
12	5	5	4	5	5	4	5	4	37	4	3	5	4	4	5	5	30
13	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	4	4	4	4	4	4	4	33	5	4	5	4	4	4	4	30
15	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	5	4	4	4	4	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	35
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	29
18	5	5	5	5	5	4	5	4	38	5	5	5	4	4	5	5	33
19	4	4	5	4	5	5	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	5	4	5	5	4	4	35	5	4	4	5	4	4	4	30
21	4	4	4	4	5	4	4	4	33	5	4	4	4	4	4	4	29
22	4	4	5	4	4	4	4	4	33	5	5	5	4	4	5	5	33
23	4	4	4	5	4	4	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35
24	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	4	4	28
26	4	4	4	4	4	5	5	5	35	5	4	4	4	4	4	5	30
27	4	4	4	4	4	5	5	5	35	5	4	5	5	4	5	5	33
28	4	5	4	5	5	4	5	5	37	4	5	4	5	4	5	5	32
29	4	4	5	4	4	4	5	5	35	4	4	4	4	4	4	4	28
30	4	4	5	4	4	4	5	5	35	4	4	5	5	4	5	5	32
31	5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	5	4	4	4	5	4	31

Lampiran 4 Uji Validitas Instrumen

Correlations

Correlations							
		Kompetensi	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.622**	.737**	.732**	.493**	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000
	N	31	31	31	31	31	31
x1.1	Pearson Correlation	.622**	1	.650**	.187	.040	.159
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.315	.831	.393
	N	31	31	31	31	31	31
x1.2	Pearson Correlation	.737**	.650**	1	.390*	.071	.314
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.030	.705	.085
	N	31	31	31	31	31	31
x1.3	Pearson Correlation	.732**	.187	.390*	1	.335	.375*
	Sig. (2-tailed)	.000	.315	.030		.066	.038
	N	31	31	31	31	31	31
x1.4	Pearson Correlation	.493**	.040	.071	.335	1	.151
	Sig. (2-tailed)	.005	.831	.705	.066		.418
	N	31	31	31	31	31	31
x1.5	Pearson Correlation	.629**	.159	.314	.375*	.151	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.393	.085	.038	.418	
	N	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		Motivasi	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6
Motivasi	Pearson Correlation	1	.566**	.406*	.700**	.702**	.694**	.522**
	Sig. (2-tailed)		.001	.023	.000	.000	.000	.003
	N	31	31	31	31	31	31	31
x2.1	Pearson Correlation	.566**	1	.180	.082	.230	.593**	.588**
	Sig. (2-tailed)	.001		.332	.660	.214	.000	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31
x2.2	Pearson Correlation	.406*	.180	1	.189	.028	.314	-.180
	Sig. (2-tailed)	.023	.332		.309	.889	.085	.332
	N	31	31	31	31	31	31	31
x2.3	Pearson Correlation	.700**	.082	.189	1	.563**	.307	.161
	Sig. (2-tailed)	.000	.660	.309		.001	.093	.388
	N	31	31	31	31	31	31	31
x2.4	Pearson Correlation	.702**	.230	.028	.563**	1	.244	.312
	Sig. (2-tailed)	.000	.214	.889	.001		.186	.088
	N	31	31	31	31	31	31	31
x2.5	Pearson Correlation	.694**	.593**	.314	.307	.244	1	.350
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.085	.093	.186		.054
	N	31	31	31	31	31	31	31
x2.6	Pearson Correlation	.522**	.588**	-.180	.161	.312	.350	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.332	.388	.088	.054	
	N	31	31	31	31	31	31	31

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		Komunikasi	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.640**	.670**	.473**	.708**	.439*	.502**	.765**	.443*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.000	.014	.004	.000	.012
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
x3.1	Pearson Correlation	.640**	1	.935**	.077	.302	-.004	.210	.360*	.189
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.679	.099	.982	.256	.047	.309
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
x3.2	Pearson Correlation	.670**	.935**	1	.017	.392*	.073	.148	.407*	.246
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.928	.029	.698	.426	.023	.183
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
x3.3	Pearson Correlation	.473**	.077	.017	1	.206	.280	.218	.322	.042
	Sig. (2-tailed)	.007	.679	.928		.267	.128	.238	.077	.822
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
x3.4	Pearson Correlation	.708**	.302	.392*	.206	1	.532**	.067	.548**	.210
	Sig. (2-tailed)	.000	.099	.029	.267		.002	.720	.001	.256
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
x3.5	Pearson Correlation	.439*	-.004	.073	.280	.532**	1	.280	.139	-.280
	Sig. (2-tailed)	.014	.982	.698	.128	.002		.128	.457	.128
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
x3.6	Pearson Correlation	.502**	.210	.148	.218	.067	.280	1	.189	.172
	Sig. (2-tailed)	.004	.256	.426	.238	.720	.128		.309	.354
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
x3.7	Pearson Correlation	.765**	.360*	.407*	.322	.548**	.139	.189	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000	.047	.023	.077	.001	.457	.309		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
x3.8	Pearson Correlation	.443*	.189	.246	.042	.210	-.280	.172	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.309	.183	.822	.256	.128	.354	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Correlations							
		Pengawasan	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7
Pengawasan	Pearson Correlation	1	.466**	.591**	.776**	.757**	.774**	.748**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
y1	Pearson Correlation	.466**	1	.350	.295	.100	.345	.193	.172
	Sig. (2-tailed)	.008		.054	.107	.593	.057	.299	.356
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
y2	Pearson Correlation	.591**	.350	1	.163	.322	.490**	.346	.211
	Sig. (2-tailed)	.000	.054		.381	.078	.005	.058	.255
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
y3	Pearson Correlation	.776**	.295	.163	1	.453*	.595**	.678**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.107	.381		.011	.000	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
y4	Pearson Correlation	.757**	.100	.322	.453*	1	.570**	.418*	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.593	.078	.011		.001	.019	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
y5	Pearson Correlation	.774**	.345	.490**	.595**	.570**	1	.403*	.497**
	Sig. (2-tailed)	.000	.057	.005	.000	.001		.024	.004
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
y6	Pearson Correlation	.748**	.193	.346	.678**	.418*	.403*	1	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.299	.058	.000	.019	.024		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31
y7	Pearson Correlation	.822**	.172	.211	.720**	.732**	.497**	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.356	.255	.000	.000	.004	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	4.45	.506	31
x1.2	4.26	.445	31
x1.3	4.39	.558	31
x1.4	4.19	.477	31
x1.5	4.48	.508	31

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	31	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.671	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	3.74	.893	31
x2.2	2.97	.983	31
x2.3	3.13	.922	31
x2.4	2.74	.965	31
x2.5	3.32	.791	31
x2.6	3.26	.893	31

Reliability**Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x3.1	4.39	.495	31
x3.2	4.42	.502	31
x3.3	4.45	.506	31
x3.4	4.32	.475	31
x3.5	4.42	.502	31
x3.6	4.45	.506	31
x3.7	4.61	.495	31
x3.8	4.55	.506	31

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	4.71	.461	31
y2	4.32	.599	31
y3	4.45	.506	31
y4	4.32	.653	31
y5	4.23	.425	31
y6	4.48	.508	31
y7	4.48	.570	31

Lampiran 5 Analisis Deskriptif**Frequencies****Statistics**

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5
N	Valid	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.45	4.26	4.39	4.19	4.48

Frequency Table**x1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	54.8	54.8	54.8
	5	14	45.2	45.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	74.2	74.2	74.2
	5	8	25.8	25.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.2	3.2	3.2
	4	17	54.8	54.8	58.1
	5	13	41.9	41.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

x1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.2	3.2	3.2
	4	23	74.2	74.2	77.4
	5	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

x1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	51.6	51.6	51.6
	5	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6
N	Valid	31	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.74	2.97	3.13	2.74	3.32	3.26

Frequency Table

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	9.7	9.7	9.7
	3	8	25.8	25.8	35.5
	4	14	45.2	45.2	80.6
	5	6	19.4	19.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

x2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.5	6.5	6.5
	2	9	29.0	29.0	35.5
	3	8	25.8	25.8	61.3
	4	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

x2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6.5	6.5	6.5
	2	5	16.1	16.1	22.6
	3	11	35.5	35.5	58.1
	4	13	41.9	41.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

x2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	9.7	9.7	9.7
	2	10	32.3	32.3	41.9
	3	10	32.3	32.3	74.2
	4	8	25.8	25.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

x2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	16.1	16.1	16.1
	3	12	38.7	38.7	54.8
	4	13	41.9	41.9	96.8
	5	1	3.2	3.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

x2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3.2	3.2	3.2
	2	4	12.9	12.9	16.1
	3	14	45.2	45.2	61.3
	4	10	32.3	32.3	93.5
	5	2	6.5	6.5	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8
N	Valid	31	31	31	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.39	4.42	4.45	4.32	4.42	4.45	4.61	4.55

Frequency Table

x3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	61.3	61.3	61.3
	5	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

x3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	58.1	58.1	58.1
	5	13	41.9	41.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

x3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	54.8	54.8	54.8
	5	14	45.2	45.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

x3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	67.7	67.7	67.7
	5	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

x3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	58.1	58.1	58.1
	5	13	41.9	41.9	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

x3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	54.8	54.8	54.8
	5	14	45.2	45.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

x3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	38.7	38.7	38.7
	5	19	61.3	61.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

x3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	45.2	45.2	45.2
	5	17	54.8	54.8	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7
N	Valid	31	31	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.71	4.32	4.45	4.32	4.23	4.48	4.48

Frequency Table

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	29.0	29.0	29.0
	5	22	71.0	71.0	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.5	6.5	6.5
	4	17	54.8	54.8	61.3
	5	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	54.8	54.8	54.8
	5	14	45.2	45.2	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3.2	3.2	3.2
	4	18	58.1	58.1	61.3
	5	12	38.7	38.7	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	77.4	77.4	77.4
	5	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	51.6	51.6	51.6
	5	15	48.4	48.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.2	3.2	3.2
	4	14	45.2	45.2	48.4
	5	16	51.6	51.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Lampiran 6 Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompetensi	Motivasi	Komunikasi	Pengawasan
N		31	31	31	31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.77	19.90	35.68	31.00
	Std. Deviation	1.606	2.914	2.301	2.633
Most Extreme Differences	Absolute	.233	.087	.196	.164
	Positive	.233	.080	.196	.164
	Negative	-.143	-.087	-.134	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		1.300	.483	1.094	.914
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068	.974	.183	.374

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 7 Uji Heteroskedastisitas

Nonparametric Correlations

Correlations

			Unstandardiz ed Residual	Kompetensi	Motivasi	Komunikasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	.080	.028	.124
		Sig. (2-tailed)	.	.669	.880	.507
		N	31	31	31	31
	Kompetensi	Correlation Coefficient	.080	1.000	-.213	.348
		Sig. (2-tailed)	.669	.	.250	.055
		N	31	31	31	31
	Motivasi	Correlation Coefficient	.028	-.213	1.000	-.235
		Sig. (2-tailed)	.880	.250	.	.203
		N	31	31	31	31
	Komunikasi	Correlation Coefficient	.124	.348	-.235	1.000
		Sig. (2-tailed)	.507	.055	.203	.
		N	31	31	31	31

Lampiran 8 Hasil Analisis Regresi Berganda Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi, Motivasi, Kompetensi		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Pengawasan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	.655	.617	1.629	1.694

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Pengawasan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.325	3	45.442	17.118	.000 ^a
	Residual	71.675	27	2.655		
	Total	208.000	30			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Pengawasan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-15.308	6.479		-2.363	.026		
	Kompetensi	.745	.199	.454	3.734	.001	.862	1.159
	Motivasi	.407	.107	.451	3.823	.001	.918	1.090
	Komunikasi	.616	.140	.538	4.406	.000	.855	1.170

a. Dependent Variable: Pengawasan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompetensi	Motivasi	Komunikasi
1	1	3.976	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.019	14.420	.00	.03	.71	.02
	3	.003	35.765	.02	.82	.01	.45
	4	.001	52.102	.98	.15	.27	.53

a. Dependent Variable: Pengawasan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.59	34.55	31.00	2.132	31
Residual	-3.546	3.839	.000	1.546	31
Std. Predicted Value	-1.599	1.663	.000	1.000	31
Std. Residual	-2.176	2.356	.000	.949	31

a. Dependent Variable: Pengawasan